

سلسلة كتب أ.د. فريد النجار

التميز والتفوق المؤسسي

Business Excellence (B. E.)

المحددات - المحاور - النماذج - المهارات - التطبيقات

تأليف

أ.د. فريد النجار

Ph. D., New York University

استاذ إدارة الأعمال

مقرر اللجنة العلمية العالمية لتrofيات إدارة الأعمال بالجامعات

المجلس الأعلى للجامعات - وزارة التعليم العالي



الناشر: مؤسسة الفكر العربي
بمبادرة من: جمال حوري وشركاه

التميز والتفوق المؤسسي

التميز والتفوق المؤسسي

Business Excellence (B. E.)

المحددات • المحاور • النماذج • المهارات • التطبيقات

تأليف

دكتور فريد النجار

PHD, MSC, MBA, New York University

أستاذ إدارة الأعمال والعلوم الإدارية

وكيل كلية التجارة ورئيس قسم إدارة الأعمال (سابقاً)

رئيس لجان ترقية إدارة الأعمال - للجلس الأعلى للجامعات

عضو لجنة العلوم الإدارية - للجلس الأعلى للثقافة

استشاري البنك الدولي وجامعة الدول العربية (سابقاً)

2014

الناشر: منشأة المعارف ، جلال حزي وشركاه

44 شارع سعد زغلول - محطة الرمل - الإسكندرية - ت/ف 4853055/4873303 الإسكندرية

Email. Monchaa27@yahoo.com

حقوق الطبع محفوظة للمؤلف؛ غير مسموح بطبع أي جزء من أجزاء الكتاب أو عزله في أي نظام تخزين المعلومات واسترجاعها، أو نقله على أية وسيلة سواء أكانت إلكترونية أو شرائط مخططة أو ميكانيكية، أو استنساخاً، أو تسجيلاً أو غيرهما إلا بإذن كتابي من الناشر.

اسم الكتاب : التميز والتفوق المؤسسي

المؤلف : دكتور/ فريد النجار

رقم الإيداع : 2014/4562

الترقيم الدولي : 9789770320631

التجهيزات الفنية :

كتابة كمبيوتر: مكتب سلطان للكمبيوتر

طباعة : مطبعة عبد العزيز

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء الكتاب

أهدي هذا الكتاب إلى صناع المستقبل وقيادات الغد،
الحريصون على إعادة هندسة المجتمع المصري والعربي،
 وإعادة هيكلة المؤسسات لبناء مجتمع الوفرة، وإشباع
حاجات المستهلك والعامل.

فالتميز لا يعتمد فقط على الهدف الأوحـد، ولكن على
تحقيق هيكل من الأهداف المترتبة بما يساعد على
النمو والتوسع والاستقرار والمرونة والتفوق.

المؤلف

2013-5-5

خارطة الطريق لمصر المستقبل

كيف نحقق التميز المؤسسي للدولة المصرية؟

الموارد	المتاح	الشغل حقي 2011	المطلوب مستقبلا
المساحة	للمليون كيلومتر	7.5%	إنشاء مؤسسة لإدارة الثروة
الأرض الزراعية	238 مليون فدان	12 مليون فدان فقط	تطبيق أساليب الزراعة بالمشاهدات الكبيرة
الموانئ والبحار	ألف كيلو متر على البحر الأحمر والبحر الأبيض المتوسط - النيل والبحيرات	15% فقط	تطبيق أساليب إدارة سلاسل التوريد واللوجستيات
السكان	95 مليون	هجرة المواطنين + الأجانب	ترشيد القامات الأجانب
القوى العاملة	18 مليون	50%	توفير وظائف جديدة
التعليم والامية	تخلف الأداء التعليمي	42%	إعادة تمهيد منظومة التعليم والبحث العلمي
هجرة الكفاءات	مخلدة بسبب هجرة الكفاءات إلى الخارج	30%	جذب العمالة الوطنية للعودة مرة أخرى
الصحة والعلاج	نقص عدد المستشفيات	30%	تجديد المستشفيات
الدواء والغذاء	نقص عدد شركات الأدوية	عدم استغلال الأعشاب الطبية	الاستثمار في الصناعات الدوائية
المياه	يتناقص مع زيادة السكان وسوء الاستخدام	متناقص	ترشيد استخدام المياه - البحث عن مفاخر جديدة

الطاقة	تناقص الناتج مع سوء الاستخدام	أقل من الطلب	تجديد مجالات الطاقة
النقل والمواصلات	أقل من الطلب	لا يفي بالطلب	تجديد منظومة النقل والمواصلات بالوسائل المتعددة
الثقافة والفن	متقدمة	غزو الثقافات الأجنبية	تجديد منظومات الفن والثقافة

تقديم كتاب

التميز والتفوق المؤسسي

تحتاج المؤسسات العربية وطبقة المديرين إلى آليات جديدة لتحقيق التفوق والتميز - في ظل المنافسة الشرسة والعولمة والإنترنت .
لذلك يقدم هذا الكتاب إطاراً جديداً لتحقيق التفوق والريادة والتميز في المنتجات والخدمات - في الإيرادات - في الأرباح - في الجودة - في الإنتاجية - في إشباع حاجات العاملين والعملاء والمجتمع، في القضاء على الفاقد والضياع.

المؤلف

2013-5-5

فهرست الكتاب

الموضوع	الصفحة
الفصل الأول : محددات التميز المؤسسي	15
الفصل الثاني : محاور التميز المؤسسي	25
الفصل الثالث : نماذج التميز الإداري المقارن	39
الفصل الرابع : تطبيقات التميز المؤسسي	53
الفصل الخامس : أساسيات المهارات الذاتية للفرد	85
الفصل السادس : تطبيق التميز المؤسسي في إدارة الموارد البشرية ..	107
الفصل السابع : التميز المؤسسي المرن بالقضاء على الفاقد	141
الفصل الثامن : التميز المؤسسي القياسي	149
الفصل التاسع : مصفوفة التميز المؤسسي الدولي	159
الفصل العاشر: تطبيق برامج التميز المؤسسي	169
المراجع الإضافية:	199

الإفصاح الأول

محددات التميز المؤسسي

- 1- المقدمة.
- 2- خصائص التميز المؤسسي.
- 3- علاقة التميز المؤسسي بالثقافة الإدارية.
- 4- علاقة التميز المؤسسي بالاحتراف الإداري.
- 5- صناعة التميز المؤسسي.
- 6- دور العجدارات الإدارية في دعم التميز الإداري.
- 7- أركان التميز المؤسسي.
- 8- نموذج للتميز المؤسسي.

الفصل الأول

محددات التميز المؤسسي

1. مقدمة :

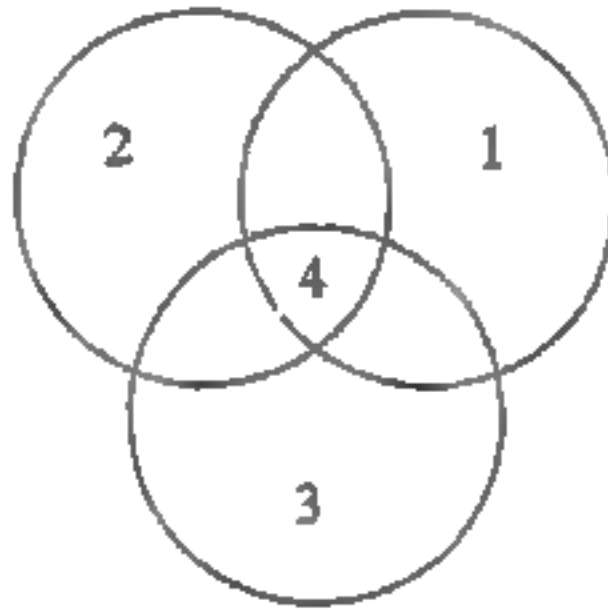
يعتمد التميز المؤسسي على مجموعة من العوامل الضرورية والمزدوجة. ويطبق مبدأ التميز المؤسسي على الاحتكار الكلي أو الجزئي، ولكن يعتمد على أساليب الإدارة المتقدمة، ويطلق عليها الإدارة المتقدمة - ويطلق عليها الإدارة المرنة، أي (Lean Maragement (L. M والتي تعتمد على قيام المدراء بالقضاء على اتفاق في منظومة الأعمال. إذن يعتبر القضاء على تعاقد أهم أساليب التنافسية المعاصرة:

- (أ) التميز في سلاسل التوريد البديلة.
- (ب) التميز في كفاءة المدخلات.
- (ج) التميز في التشغيل والتحويل الفني.
- (د) التميز في المخرجات والنتائج (الفعالية).
- (هـ) التميز في استخدامات المخرجات لإشباع الحاجات.
- (و) التميز في الإنتاجية والجودة.
- (ز) التميز في البيئة الحضراء والقيادة المرنة.

2. خصائص التميز المؤسسي :

- 1- منظومة متكاملة لا تتجزأ.
- 2- سلسلة من المهارات والمعرفة.
- 3- مفتاح التقدم.
- 4- القدرة على المنافسة.

- 5 - القدرة على التهديف (تحقيق الأهداف) .
 - 6 - ضروري لنجاح المنظمة .
 - 7 - تتطلب إدارة الكترونية .
 - 8 - تحتاج رؤية عالمية .
 - 9 - تتطلب احتراف إداري .
 - 10 - تحتاج إلى مهارات سلوكية متكاملة .
 - 11 - تحتاج إلى مهارات ترشيديه .
 - 12 - يعتمد التميز المؤسسي على كود أخلاقي .
 - 13 - تهتم بالمقارنات التطويرية للتحسينات المستمرة .
 - 14 - تهتم بالتحليل البيئي والمرونة والتكيف .
3. علاقة التميز المؤسسي بالثقافة الإدارية :



الثقافة الإدارية = تعتمد على [ثقافة المجتمع - ثقافة الحكم - ثقافة العمل]

4. علاقة التميز المؤسسي بالاحتراف الإداري :

<div>++</div> <div>إدارة احترافية راقية تحقق التميز المؤسسي</div>	<div>+~</div> <div>تميز مؤسسي محدود بسبب نقص الاحتراف الإداري</div>	+	التميز المؤسسي
<div>-+</div> <div>احتراف إداري لا يحقق التميز المؤسسي</div>	<div>--</div> <div>غياب التميز المؤسسي وغياب الاحتراف الإداري</div>		
+	-	الاحتراف الإداري	

يحقق الاحتراف الإداري المزيد من التميز المؤسسي

5. صناعة التميز المؤسسي :

- 1- تدريب المديرين على أساليب الإدارة المرنة (L.M).
- 2- تقديم الاستشارات الإدارية في مجال الإدارة المرنة .
- 3- إجراء البحوث والدراسات الميدانية .
- 4- تطبيق نظم المعلومات الإدارية ودعم القرارات .
- 5- رصد تجارب النجاح .
- 6- تحليل أسباب الفشل .
- 7- إجراء المقارنات التطويرية .
- 8- تحقيق إدارة الجودة الشاملة .
- 9- تجديد المنظمات .
- 10- توفير القيادة الديمقراطية الفعالة

6. دور الجدارات الإدارية في دعم التميز المؤسسي :

(1) – الجدارات القيادية :

- تطبيق التنفيذ التنظيمي .
- اتخاذ القرارات بالنهاج .
- التخطيط الاستراتيجي .
- المنافسة الإدارية .

(2) – الجدارات الإدارية :

- التفكير الاستراتيجي – والإدارة الاستشرافية .
- حل المشكلات .
- التنظيم الفعال .
- بناء فرق العمل .
- المتابعة .
- التنسيق .

- قياس وتقييم وتحسين الأداء .
- التهدف والانجاز .

(3) – الجدارات البيئية :

- مكافحة العشوائيات .
- المشروعات صديقة للبيئة .
- الحفاظ على الثقافة الوطنية .

(4) – الجدارات الفنية التخصصية :

- معرفة العلوم والتكنولوجيا .
- معرفة البحوث والتطوير .

- الإلمام بالاختراعات والمعرفة المتقدمة .

- الحرص على تطبيق الجودة المتكاملة .

(5) - الجدارات التسويقية الخضراء (*) :

- جدارة التسويق الدولي والعالمي .

- جدارة التسويق الإلكتروني .

- بناء العلامات التجارية .

- إدارة خدمة العملاء .

- دراسة المستهلك .

- تصميم المنتجات والخدمات .

- القدرة على المنافسة .

(6) - الجدارات الاقتصادية والمالية والمصرفية :

- تحديد الأهداف الاقتصادية .

- دراسة الطلب والمرض والأسواق .

- دراسة الإنتاج والصناعة وعوامل الإنتاج .

- تحليل التكنولوجيا وتحديد الصناعة .

- دراسة الأرباح والتكاليف والأسعار .

- دراسة الناتج المحلي والإجمالي وتطوير مصادر الدخل القومي .

- دراسة الضرائب والجمارك والمنافسة .

(7) - الجدارات السلوكية :

- السلوك الفعال .

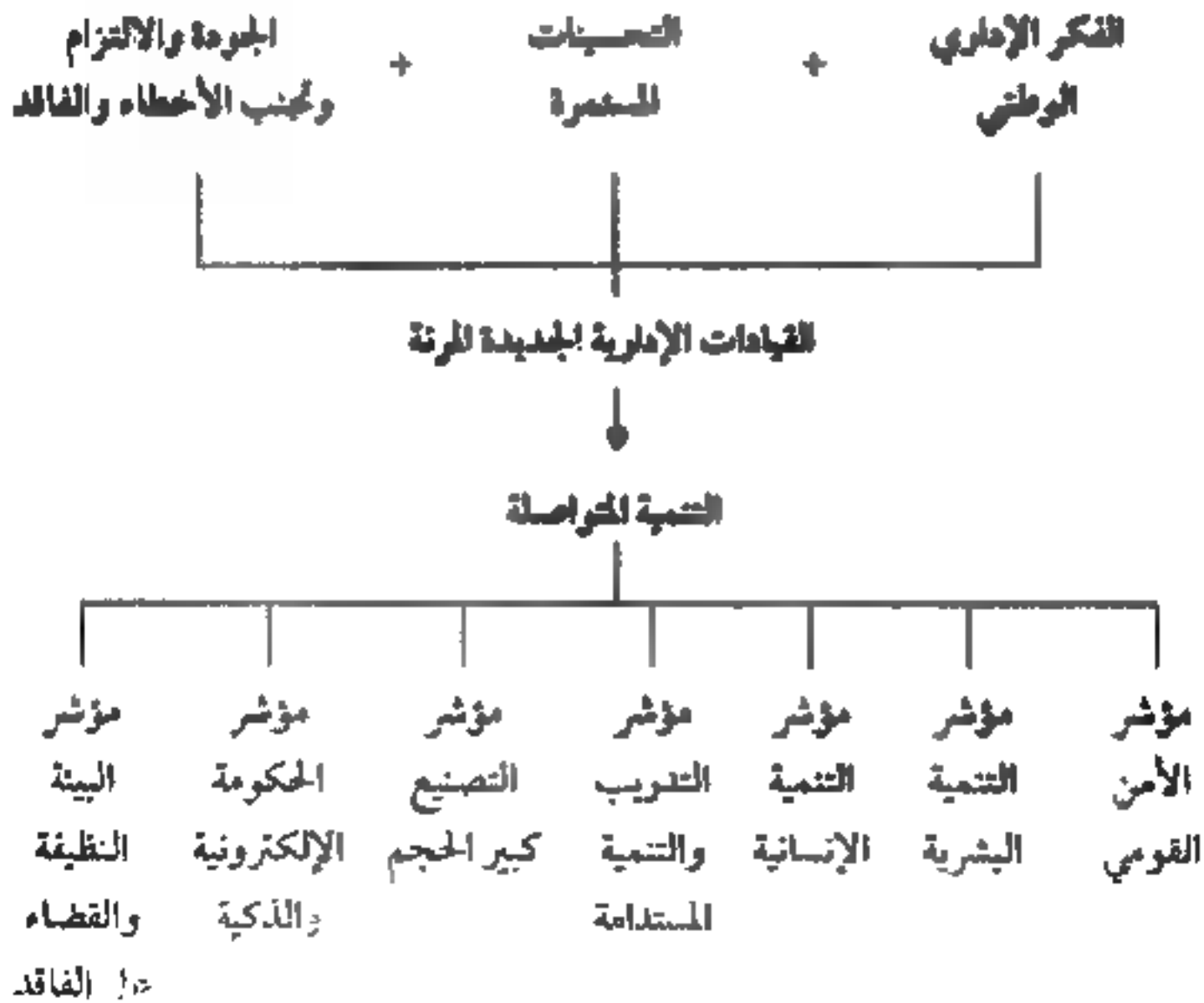
- مهارات التفكير الابداعي .

(*) المؤلف (2014) التسويق الأخضر للتنمية المستدامة ، منشأة المعارف، الإسكندرية.

- السلوك المهني .
- إدارة الضغوط .
- الاتصالات الفعالة .
- روح الفريق .
- التدريب المستمر .
- (8) - العجارات المعلوماتية :
 - قاعدة البيانات .
 - نظام المعلومات الإدارية .
 - نظام دعم القرارات .
 - النظم الخبيرة .
 - الإدارة الإلكترونية .
 - الإنترنت والبريد الإلكتروني .
- (9) - أركان التميز المؤسسي :
 - القدرة على المنافسة الإدارية والقضاء على الفاقد .
 - المنافسة بالجودة والتجويد وتحسين الإنتاجية والمرونة .
 - المنافسة بخدمة العملاء .
 - المنافسة بالوقت .
 - المنافسة بالموقع الجغرافي .
 - المنافسة بالإنتاج كبير الحجم .
 - المنافسة بالأسواق الممتدة .
 - القائد المرن Lean Manager .

(٨) - نموذج التميز المؤسسي :

- الإلتزام المهني والكود الأخلاقي .
- التراخيص لمزاولة المهن الإدارية .
- مراعاة المصالح المشتركة (العاملون - المدبرون - التقابة - الموردون - العملاء - الحكومة - المجتمع) .
- العدالة والمساواة والمصداقية والشفافية .
- التخطيط الإستراتيجي والإدارة الاستشرافية .
- التنمية المستدامة والتواصل والبقاء والنمو المؤسسي . وفيما يلي عناصر نموذج التميز المؤسسي :



الإفصاح الثاني

مجاور التميز المؤسسي

Institutional Excellences Pillars

I . E . P.

- 1- تعريف التميز المؤسسي .
- 2- أساسيات التميز .
- 3- عملية رادار التميز المؤسسي .
- 4- من تقدير الموقف إلى رحلة التميز .
- 5- إدارة التميز المؤسسي .
- 6- مداخل التميز المؤسسي .
 - المدخل المنظومي .
 - المدخل الوظيفي .
 - مدخل المنظومات المتوازنة .
- 7- المؤشرات القياسية للتميز .
- 8- الأمثلة والتميز .
- 9- الفعالية التنظيمية .
- 10- مدخل 360 درجة .
- 11- وظائف المديرين والتميز .
- 12- التركيز على التخطيط الاستراتيجي .
- 13- السمات والإشارات والتميز .

الفصل الثاني

مجاور التميز المؤسسي

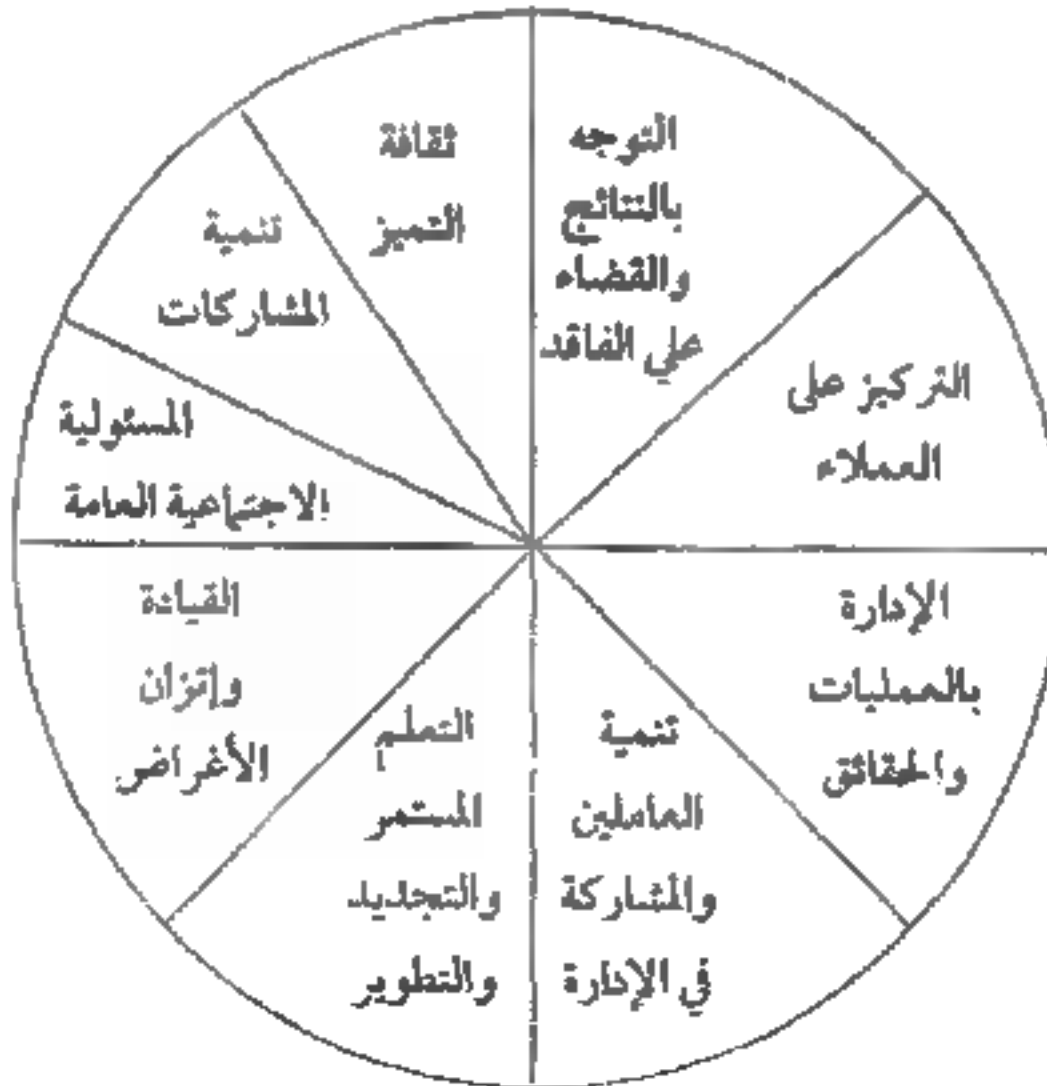
1. تعريف التميز المؤسسي :

هو الاستخدام المنظومي لمبادئ إدارة الجودة المتكاملة في المؤسسة ووظائفها الممكنة عن طريق الإدارة المرنة والفكر المرن Lean Thinking .

لماذا التمييز المؤسسي ؟

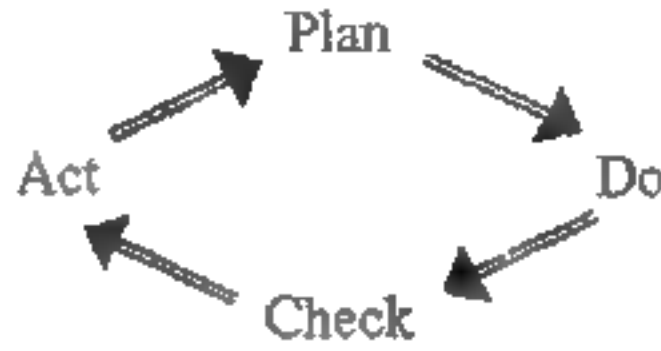
يستخدم التميز المؤسسي لتحسين الأداء، والإنتاج مع تحقيق أرباح ، وتحقيق النجاح مع تحسين الإنتاجية والكفاءة والفعالية والمرونة والفضاء علي الفاقد .

2. أساسيات التميز :

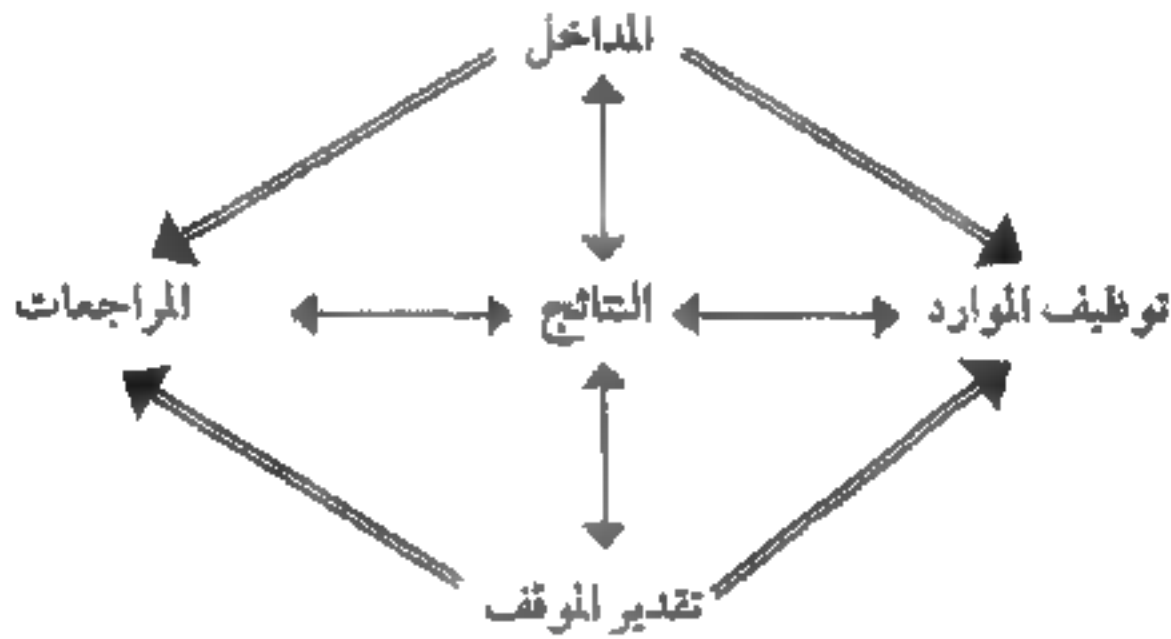


شكل (1) أساسيات التميز المؤسسي

التحسينات المستمرة:



3. عملية رادار التميز المؤسسي :

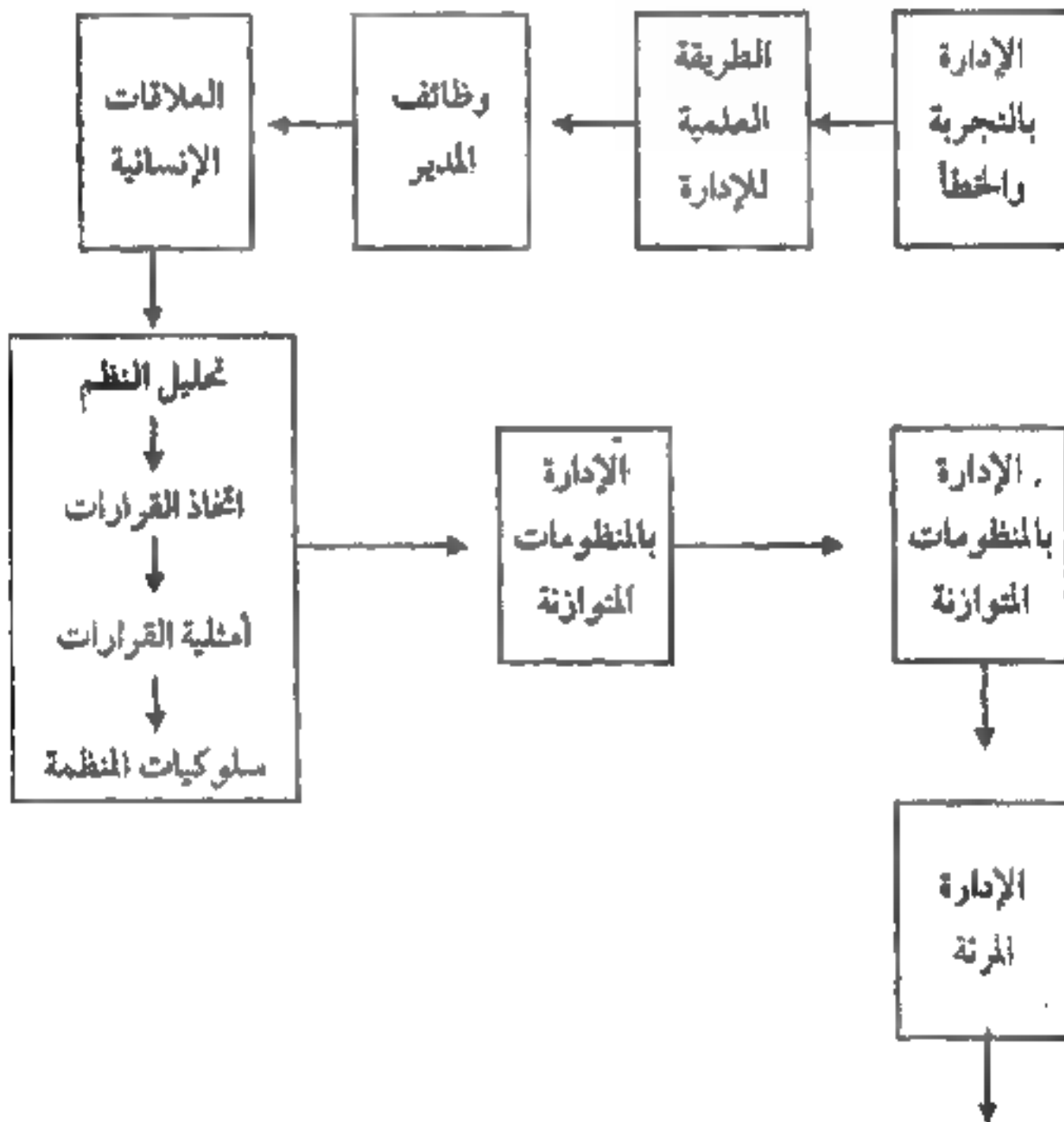


- المدخل المتكامل .
- التوظيف الأمثل للموارد .
- تحديد المقاييس اللازمة لتقدير الموقف .
- المراجعات الدورية .
- التحقق من دور النتائج في تحقيق الأداء والفعالية .

4. من تقدير الموقف في المنظمة إلى رحلة التميز :

- اختيار طريق التفوق .

- المهارات القيادية للتفوق .
- المقارنات التطويرية .
- تحديد شهادات وجوائز التميز .
- التجديدات .
- الابتكارات .



النضاء على الفاقد في الوقت والموارد والتشغيل والحركة والمخزون والمياه والطاقة والمال

5- إدارة التميز المؤسسي :

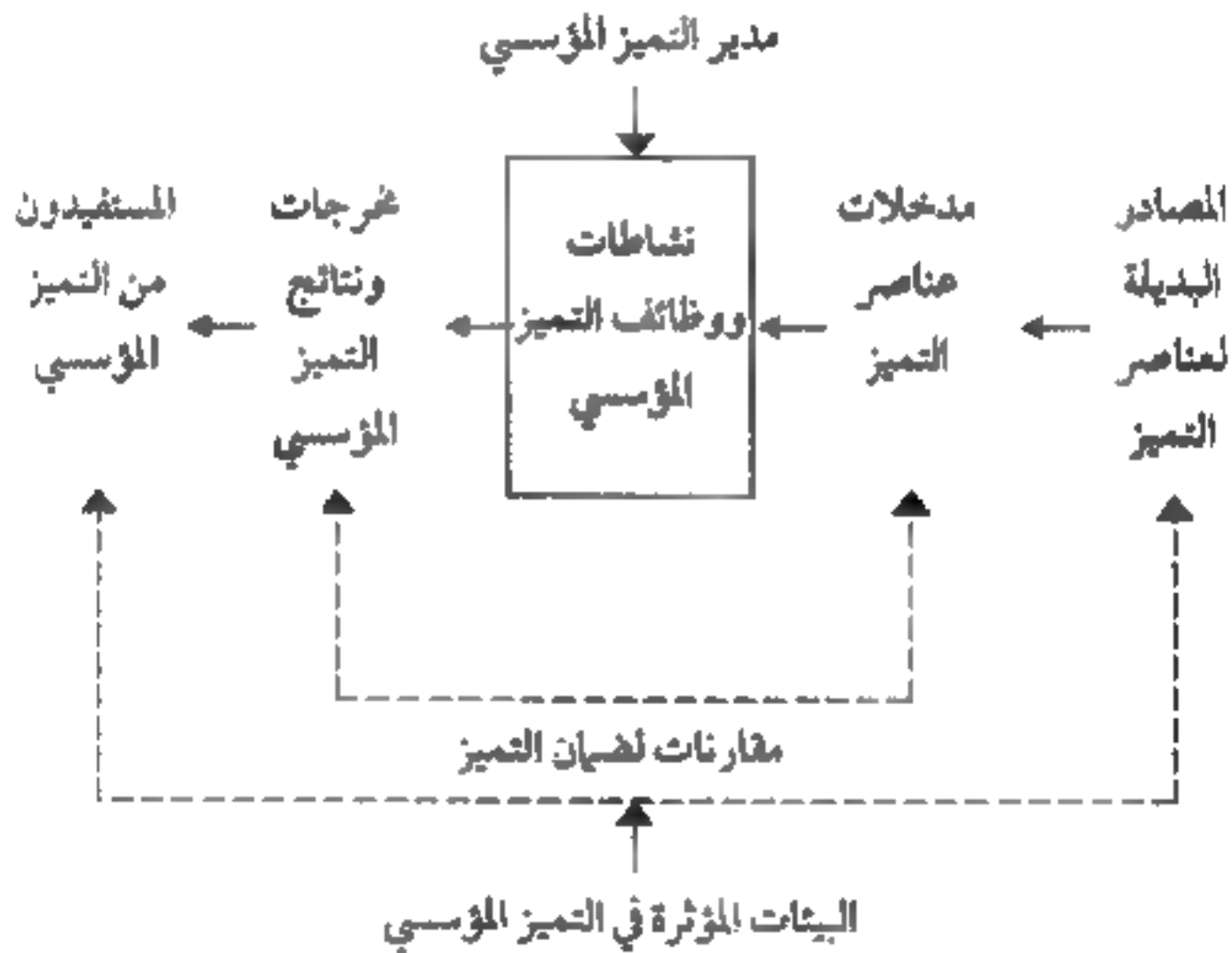


6. مداخل التميز المؤسسي :

يمكن إدارة وتفعيل التميز المؤسسي باستخدام أحد المداخل الكلية المنظومية والجزئية التي سوف نقدمها في الموديل التالي :

1- المدخل المنظومي لتحقيق التميز المؤسسي :

تشمل منظومة التميز المؤسسي العناصر التالية والتي تتكامل وتعاون لتحقيق هدف التميز :



وقد يركز التميز المؤسسي على واحد أو أكثر من عناصر المنظومة مثال :

1- التركيز على الموردين وإدارة سلاسل التوريد (SCM) Supply Chain Management .

2- التركيز على المدخلات (الآلات - العمالة - المواد - طرق العمل - التمويل).

3- التركيز على العمليات الحاكمة للتميز مثال العمليات الإلكترونية والمراقبة بالحاسبات .

4- التركيز على المخرجات الكلية والنوعية – السلوكية والكمية .

5- خدمة المستفيدين والعملاء CRM .

6- التركيز على المقارنات الرقابية .

7- الاهتمام بالبيئة النظيفة .

8- التركيز على إدارة التميز .

2- المدخل الوظيفي للأعمال لتحقيق التميز المؤسسي :

1- الاهتمام بالإنتاج والتشغيل والجودة والتكنولوجيا .

2- الاهتمام بالتسويق والمبيعات والولاء .

3- التركيز على إدارة الموارد البشرية .

4- التركيز على التمويل والاستثمار .

والقضاء على الفاقد في

الوقت

الجهد

المال

الحركة

المواد

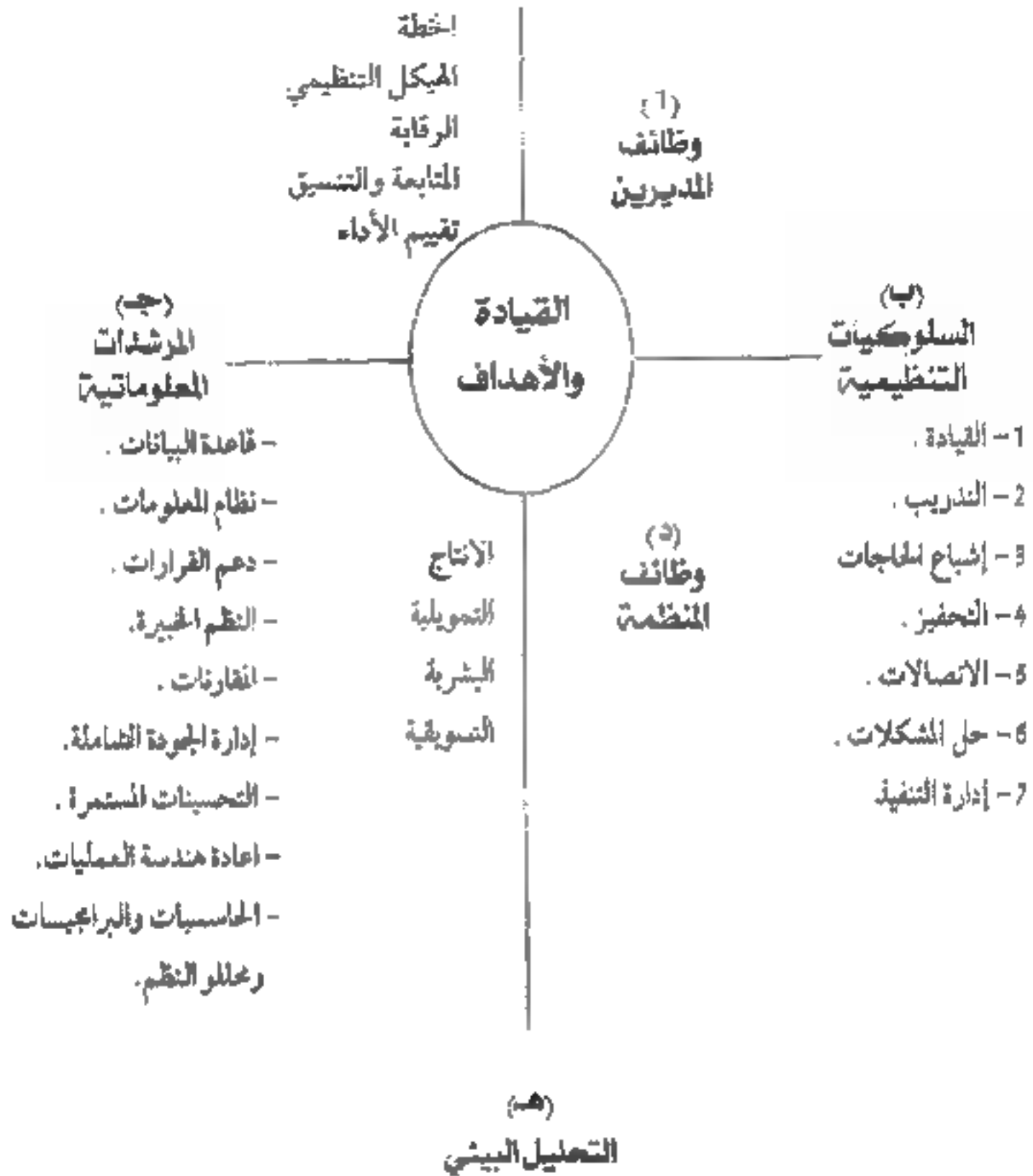
الألات

التشغيل

الطاقة

المياه

3- مدخل الإدارة بالمنظومات المتوازنة :



∴ تشمل الإدارة المتوازنة كلا من أ + ب + ج + د + هـ من خلال التفكير

المرن Lean Thinking

7. المؤشرات القياسية للتميز :

- النمو Growth .
- التوسع Expansion .
- الإنتاجية Productivity .
- الفعالية Effectiveness .
- الكفاءة Efficiency .
- المرونة Flexibility .
- الريادة Leading .
- الاستدامة Sustainability .

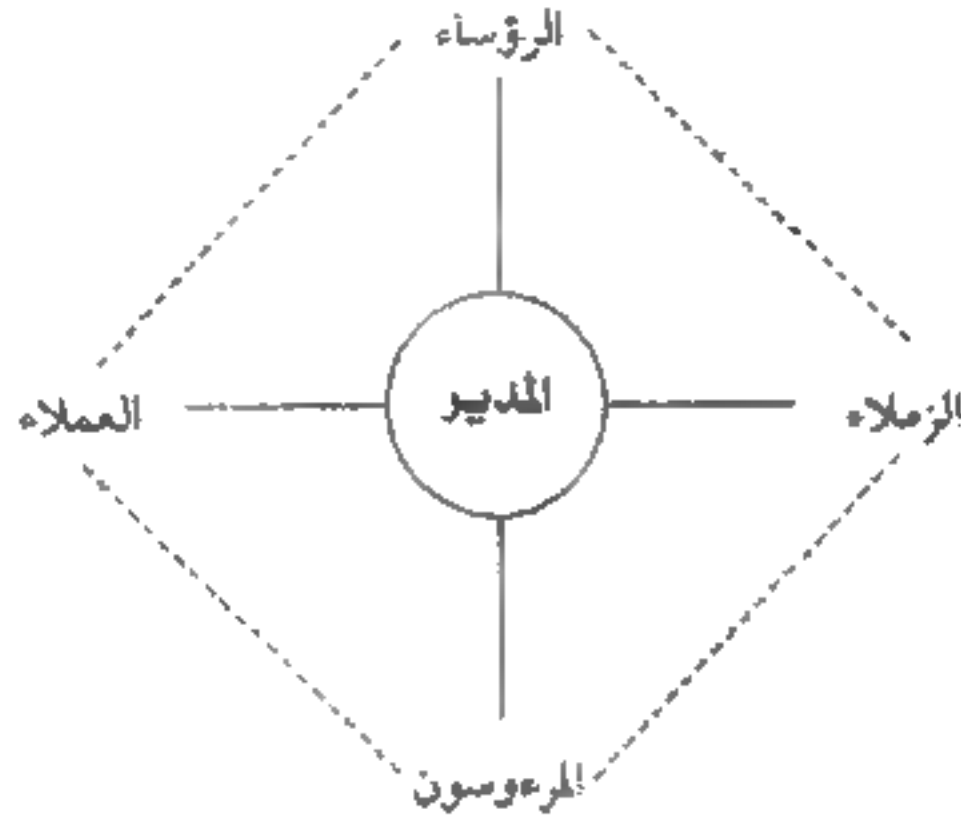
8. الأمثلية Optimization :

- تحقيق أعلى النتائج Maximization .
- تحقيق أدنى النتائج Minimization .
- تحقيق الحلول المقبولة Satisficing .
- تحقيق الحلول المتكاملة Total Solutions .
- إتباع الإدارة المرنة Lean Management .

9. الفعالية التنظيمية O. E. :

$$\frac{\text{الأهداف المحققة}}{\text{الأهداف المخططة}} = O. E$$

10. مدخل الـ 360° :



11. وظائف المديرين والتميز (التركيز على أحد المحاور التالية):

- الوظائف .
- العلاقات .
- الهياكل .
- القرارات .
- السلوك .
- الأهداف .
- الاتصالات .
- المعلومات .

12. التركيز على التخطيط الإستراتيجي :

- الرؤية .
- الرسالة .
- القيم .
- الأهداف .
- الفرص .
- التهديدات .
- نقاط القوة التنظيمية .
- نقاط الضعف التنظيمي .

مصفوفة التحليل الرباعي

التحليل التنظيمي الداخلي

نقاط القوة S	نقاط الضعف W		
$S \rightarrow O$	$W \leftarrow O$	الفرص O	التحليل البيئي الخارجي
$S \rightarrow T$	$W \leftarrow T$	التهديدات T	

13. السمات والإشارات والتميز :

- 1 - العلامات التجارية .
- 2 - الشهرة .
- 3 - المركز التنافسي .
- 4 - الربحية .
- 5 - التفكير العلمي .
- 6 - المبدعون .
- 7 - المخترعون - براءات الاختراع .
- 8 - الرأي العام .
- 9 - خدمة المجتمع .
- 10 - حماية البيئة .

الفصل الثالث

نماذج التميز الإداري المقارن

Comparative Managerial Excellence Models

C M E M

- 1- تطور التميز والتفوق الإداري .
- 2- محاور القيادة المتميزة .
- 3- نموذج مؤسسة ناسا NASA للتميز الإداري .
- 4- النموذج الأوروبي للتميز الإداري .
- 5- نموذج التطبيق الأمثل للموارد VRIO .
- 6- التفكير الإستراتيجي للتقدم والتفوق الإداري .
- 7- مقاييس التميز الإداري .
- 8- المرأة الإدارية للتميز .
- 9- مقياس معوقات التميز الإداري .
- 10- مقياس التميز الإداري الناتج .
- 11- أهم مصادر مقاييس التفوق والتميز الإداري .
- 12- نموذج التميز الإداري .
- 13- مقارنة التميز والتفوق الإداري مع المنافسين والمنظمات.

الفصل الثالث

نماذج التميز الإداري المقارن

1. تطور التميز والتفوق الإداري :

- 1 - انفصال الملكية - للتنفيذ - الرقابة والإدارة .
- 2 - التخصص وتقسيم العمل وبناء الثروات .
- 3 - توحيد الأوامر والحوافز المادية والانتاجية .
- 4 - الكساد العالمي كنتيجة للتفكير الأحادي المادي .
- 5 - العلاقات الإنسانية كأسلوب للتفوق الإداري .
- 6 - وظائف المدير كمدخل للتميز الإداري .
- 7 - إنجازات العاملين وحماية العالة .
- 8 - الهياكل التنظيمية كقاعدة للتفوق الإداري .
- 9 - الأمانة للتفوق التشغيلي .
- 10 - اتخاذ القرارات كمدخل لتحقيق التفوق الإداري .
- 11 - تحليل النظم والاسباب لتحقيق التفوق الإداري .
- 12 - السلوك التنظيمي كركيزة للتفوق الإداري .
- 13 - طابات الإدارة والبحث عن إطار جليل للتفوق .
- 14 - أسلوب الإدارة بالأهداف والمحاسبة بالنتائج .
- 15 - الإدارة بالمنظومات المتوازنة .
- 16 - الإدارة بالمفروعات والمخاطر .
- 17 - عالمية الإدارة للتفوق .
- 18 - التجديد التنظيمي والتدريب السلوكي .

19 - الإنترنت وتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات .

20 - نماذج التميز المؤسسي.

2. محاور القيادة المتميزة :

1 - تفجير الطاقات .

2 - التمكين .

3 - التحفيز والرضا الوظيفي .

4 - خدمة العملاء .

5 - تدريب العاملين .

6 - تحسين الكفاءة والفعالية والإنتاجية والجودة .

7 - المشاركة في اتخاذ القرارات وحل المشكلات .

8 - الاتصالات الفعالة .

9 - إدارة التغيير والتجديد التنظيمي .

10 - الاستقرار التنظيمي .

11 - النمو والتوسع والإنتشار .

12 - المسؤولية الاجتماعية .

13 - الحفاظ على البيئة النظيفة .

14 - المشاركة في التنمية المستدامة .

15 - تكوين فرق العمل والروح المعنوية .

16 - قيادة الأداء المتميز .

17 - التخطيط الإستراتيجي .

18 - تشجيع الابتكار والتجديد .

19 - بناء القدرات التنافسية للتميز .

20 - زيادة السوق بإدارة الجودة الشاملة .

3. نموذج التميز الإداري في مؤسسة NASA الأمريكية :

أ- إنجازات الأداء :

رضاء العملاء - الجودة - الانتاجية .

ب- الإنجازات الوسيطة :

الالتزام والاتصالات - والأهداف والخطط والمقاييس - نشاط الموارد

البشرية (المشاركة - الصحة والسلامة - التدريب - الجوائز) .

أين نحن من هذا النموذج ؟

4. النموذج الأوروبي للتميز الإداري:

1 - القيادة .

2 - الإستراتيجيات .

3 - إدارة الموارد البشرية .

4 - تشغيل الموارد الاقتصادية .

5 - عمليات تحويل المدخلات إلى مخرجات .

6 - رضاء العاملين .

7 - رضا العملاء .

8 - التأثير الإيجابي على المجتمع .

9 - إدارة الأداء للترن .

5- نموذج التطبيق الأمثل للموارد Vrio :

- Values.
- Rareness.
- Imitability .
- Organization.

ماذا تفعل الإدارة المحلية تجاه ذلك ؟

- 1- مزايا التكلفة المرشدة .
 - 2- مزايا التميز في المنتجات والخدمات .
 - 3- تطبيق معايير الجودة العالمية .
 - 4- مصادر التجديد :
- الحاجة أم الاختراع .
 - تجديد العمليات.
 - الاختراعات.
 - السكان والتعليم.
 - تعديل الإدراك والسلوك.
 - المعارف الجديدة.
 - الحلول المتكاملة.
 - جلسات العصف الذهني .

6. التفكير الإستراتيجي للتقدم والتفوق الإداري:

- 1 - مبدأ تحقيق القيمة Value creation (أفكل التنظيمي الفعال - التكامل الأفقي والرأسي - التحسينات المستمرة) .
- 2 - مبدأ التصميمات للتقدم بالتوازنات (الفرص مع التهديدات والضعف والقوة) .
- 3 - مبدأ التخطيط الرسمي PPBS .
- 4 - مبدأ تحويل المخططين إلى محللين لقياس سلاسل القيمة والمفاوضات .
- 5 - مبدأ عملية التفكير المستقبلي visionary لتحليل المستقبل وقيادة الابتكارات .
- 6 - مبدأ إستراتيجية التقدم والمعرفة وقياس التفاؤل والتشاؤم والواقعية وأسلوب I believe it when I will see it .
- 7 - مبدأ إستراتيجية التعلم وقياس التقدم المتدرج Incremental Analysis .
- 8 - مبدأ إستراتيجية التقدم الثقافي والتحليل البيئي .
- 9 - مبدأ الإدارة للموقفية وردود الأفعال والدور المؤسسي .
- 10 - مبدأ التحولات الإستراتيجية وإعادة الهيكلة .

7. مقاييس التميز الإداري (MEN) : Management Excellence Measures

قياس القدرات الإدارية

الدرجة					قياس القدرات الإدارية
2-	1-	0	1+	2+	
					1 - القيادة .
					2 - التنمية الذاتية .
					3 - القدرة على التخطيط .
					4 - القدرة على التنظيم .
					5 - قدرات التوجيه .
					6 - الرقابة .
					7 - التنسيق .
					8 - تقييم الأداء .
					9 - القدرة على التشخيص .
					10 - تحمل المخاطر .
					11 - القدرة على الاختراع والتجديد والتطوير .
					12 - القدرة على المتابعة .
					13 - القدرة على ترويع الأفكار .
					14 - القدرة على الانصالات التنظيمية الفعالة .
					15 - الدقة .
					16 - النكامل .
					17 - العلاقات مع الرؤساء .
					18 - العلاقات مع المرءوسين .
					19 - العلاقات مع الزملاء .
					20 - العلاقات مع العملاء .

8. المرأة الإدارية للتميز:

الإنجازات	القوة التنظيمية	السلوك الاجتماعي	حدد العمود المناسب لكل عبارة
			1- الثقة في النفس . 2- التعاطف مع الآخرين . 3- الإحساس بالغير . 4- تكامل عناصر العمل . 5- الجدارة في المعاملة . 6- تلقائية الحوار والكلام . 7- الابتكارية في الأداء . 8- التشبث والإصرار على الرأي . 9- القدرة على التهديف . 10- أهمية التميز والتفوق . 11- الحماس في العمل . 12- تحمل المسؤولية . 13- القوة التنظيمية . 14- التركيز في الأداء . 15- الطموح . 16- التفاؤل . 17- الالتزام بفن العمل . 18- الضمير في الأداء . 19- قيمة الوقت . 20- الإصرار على النجاح . 21- فن الانتقاء . 22- أهمية الرقابة . 23- الواقعية . 24- الانفتاح في العلاقات . 25- المركزية . 26- المثالية . 27- فن التفاوض والتعاقد .
			المجموع $10 \times 3 =$

9. مقياس معوقات التميز الإداري:

من فضلك سجل درجة من 1 - 5 لكل عنصر مما يلي :

الدرجة	
	<p>1- عدم القدرة على إدارة الذات .</p> <p>2- عدم وضوح القيم الشخصية .</p> <p>3- عدم القدرة على تحديد الأهداف الشخصية .</p> <p>4- عدم معرفة كيفية التنمية الذاتية .</p> <p>5- غياب القدرة على حل المشكلات .</p> <p>6- عدم القدرة على الإبداع والابتكار .</p> <p>7- غياب القدرة على قيادة الآخرين .</p> <p>8- صعوبة تحفيز العاملين .</p> <p>9- صعوبة الإشراف على العمل .</p> <p>10- عدم القدرة على تدريب الغير .</p> <p>11- صعوبة تكوين وبناء فرق العمل .</p>
	المجموع

10. مقياس التميز الإداري الذاتي Managerial Excellence Measure (MEM):

- 1- القدرة على إدارة الذات .
- 2- وضوح الأهداف الشخصية .
- 3- التركيز على التنمية الذاتية .
- 4- التركيز على النمو المستمر (3H).

- 5- المهارات الفعالة في حل المشكلات .
 - 6- توفر طاقة ابتكارية تجديدية .
 - 7- القدرة على التأثير في الغير والقيادة .
 - 8- اختيار أسلوب إداري واضح .
 - 9- توفر مهارة إشرافية فائقة .
 - 10- قدرات تطوير وتدريب العاملين .
 - 11- توفر طاقة تكوين فرق عمل وروح الفريق .
- 11. أهم مصادر مقاييس التفوق والتميز الإداري :**
- 1- قياس الادارة والفكر المنظومي .
 - 2- الفعالية التنظيمية .
 - 3- الإنتاج كبير الحجم والتسويق كبير الحجم .
 - 4- طرق العمل والمراجعة الإدارية .
 - 5- الرضا الوظيفي .
 - 6- الروح المعنوية .
 - 7- الأمثلة .
 - 8- الكفاءة .
 - 9- صحة المديرين .
 - 10- إدارة الجودة الشاملة .
 - 11- التحسينات المستمرة .
 - 12- المقارنات التطويرية .
 - 13- المنافسة الإدارية .
 - 14- فعاليات التكلفة .
 - 15- الإدارة الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي .

16 - إدارة سلاسل التوريد .

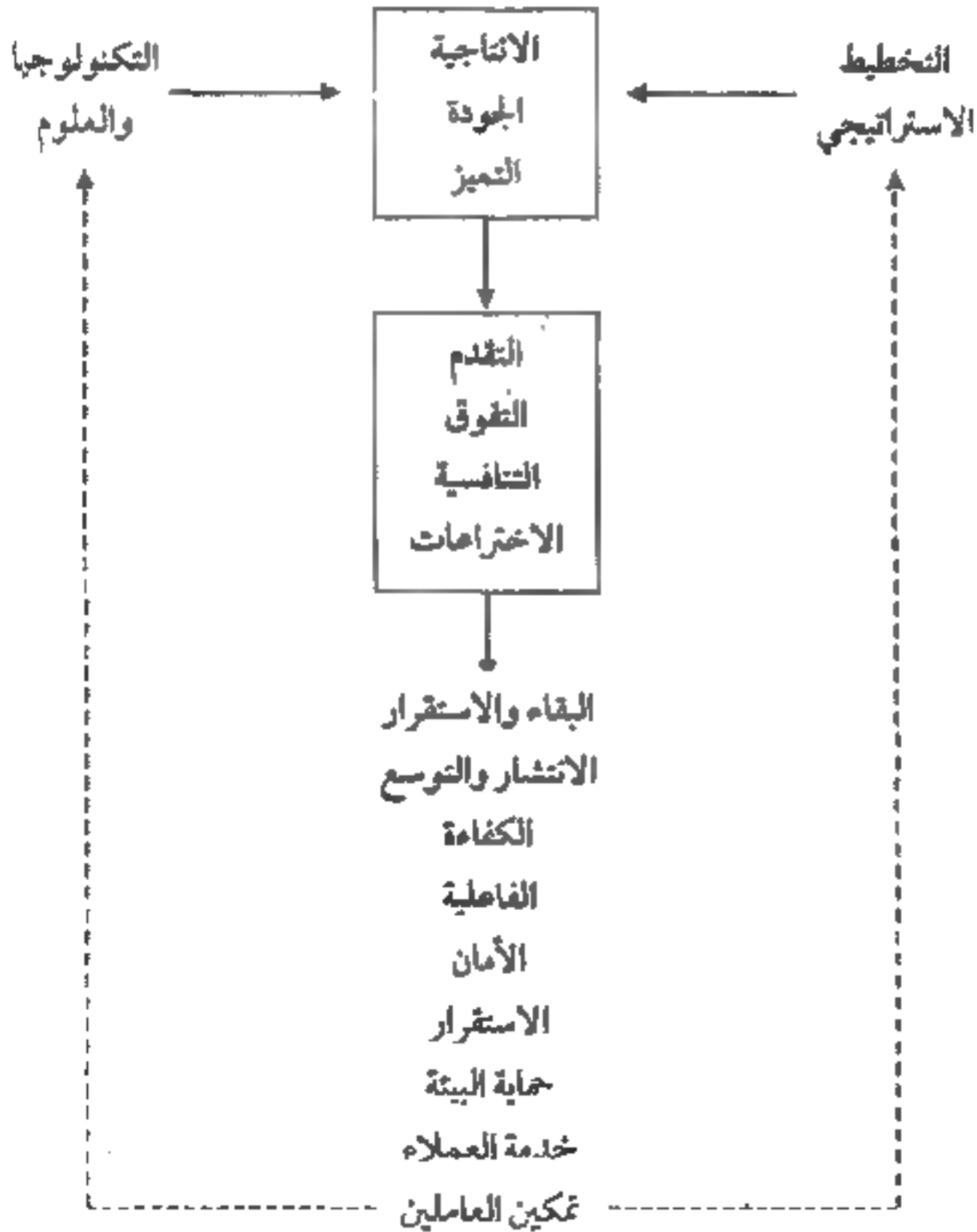
17 - الأعمال والتجارة الإلكترونية .

18 - إدارة الأزمات والكوارث .

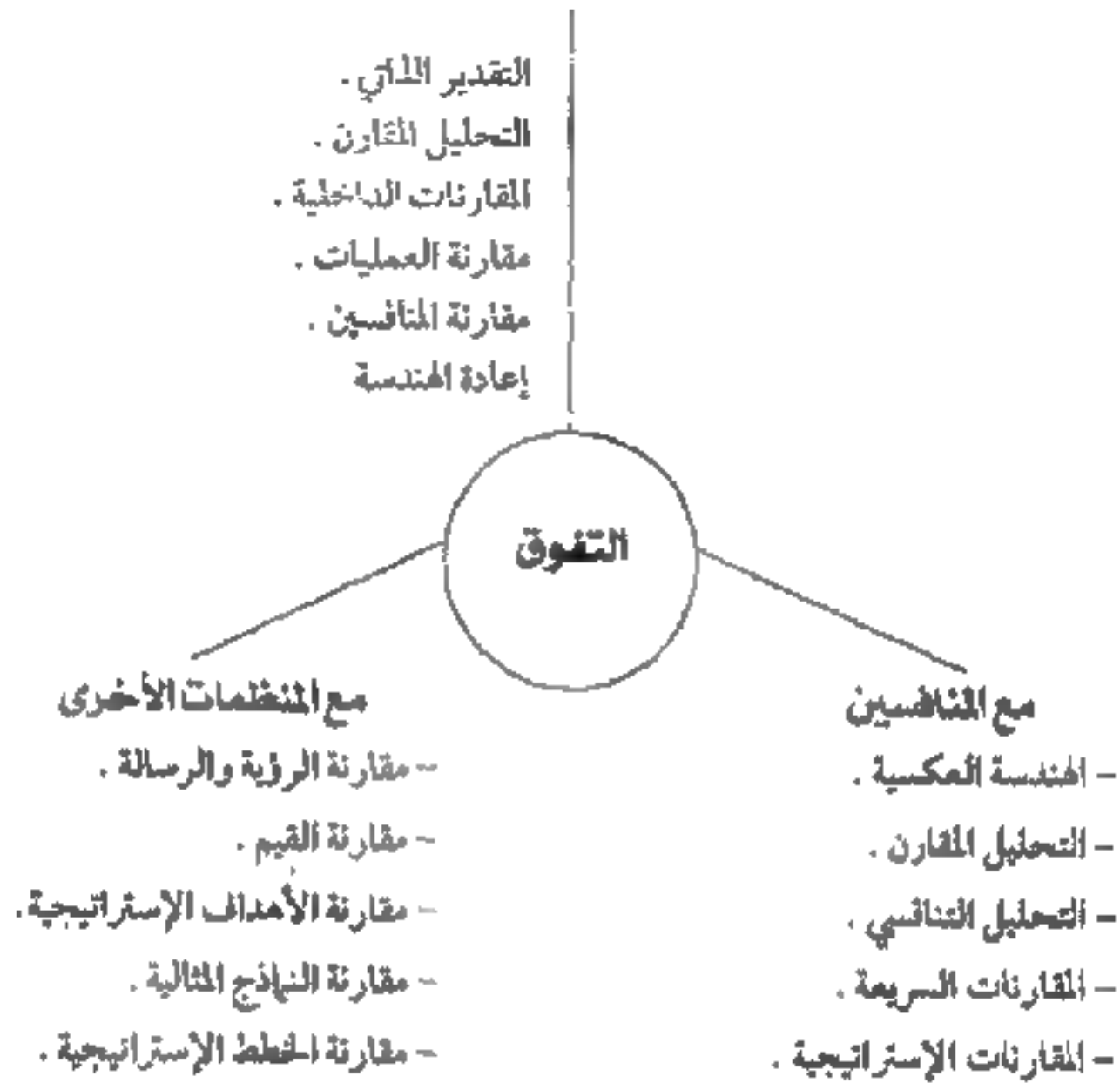
19 - تكنولوجيا المعلومات والاتصالات .

20 - إدارة خدمة العملاء .

12. نموذج التميز الإداري Managerial Excellence Model :



13. مقارنة التميز والتفوق الإداري مع المنافسين :



إِفْضَيْكَ الْإِتْرَاجَ

تطبيقات التميز المؤسسي

- 1- الخلفية.
- 2- النموذج الأوروبي .
- 3- النموذج المالكوني .
- 4- آثار التميز المؤسسي على الإدارة.
- 5- تطبيقات نموذج التميز المؤسسي .
- 6- سلاسل القيمة والعمليات التنظيمية الداخلية.
- 7- عناصر الجودة المؤسسية.
- 8- كيف نقيس النجاح المؤسسي .
- 9- منظومة الإدارة بالتميز المؤسسي .
- 10- دور التميز المؤسسي في تحسين الإنتاجية.
- 11- مقاييس أخرى للتميز المؤسسي .

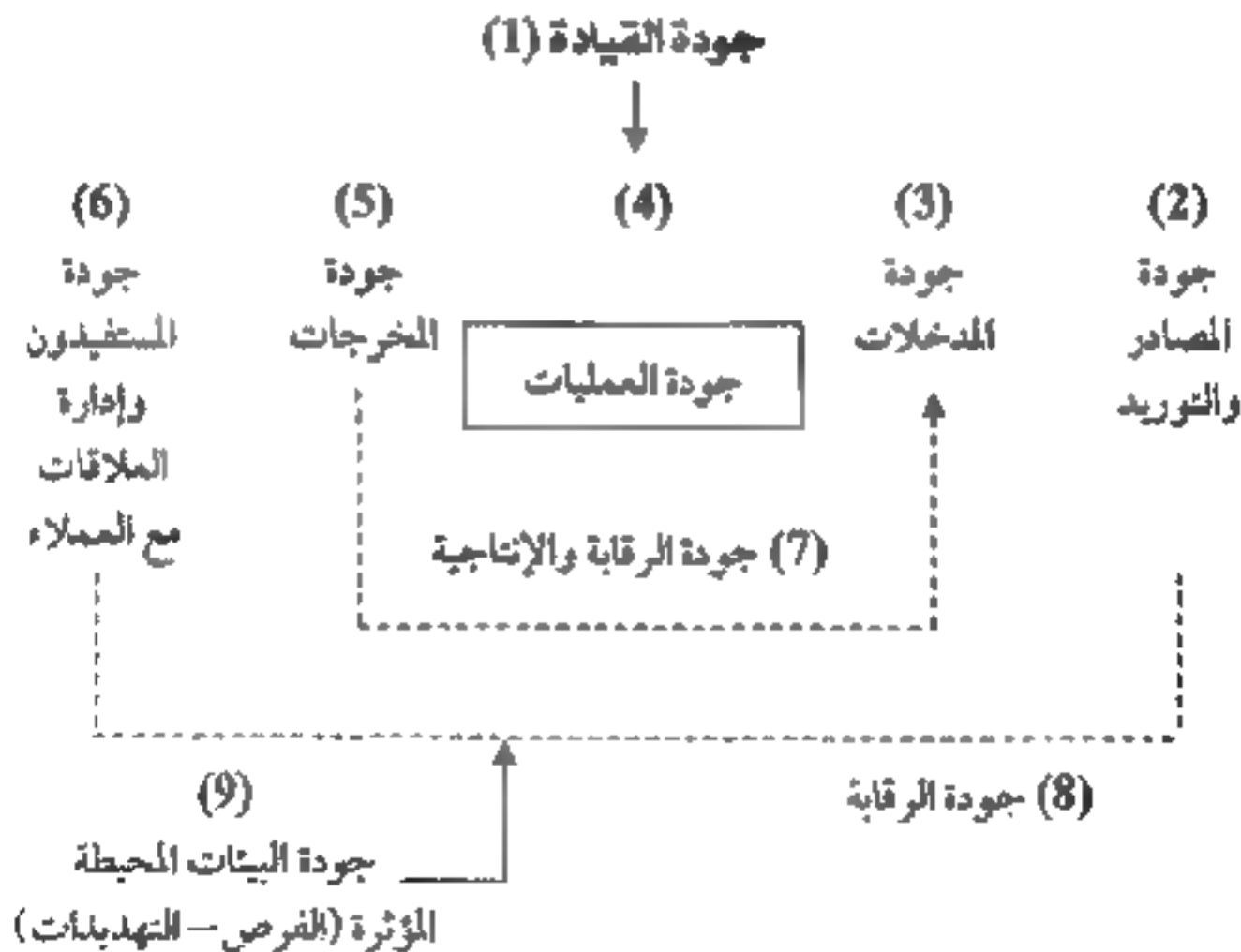
الفصل الرابع

تطبيقات التميز المؤسسي

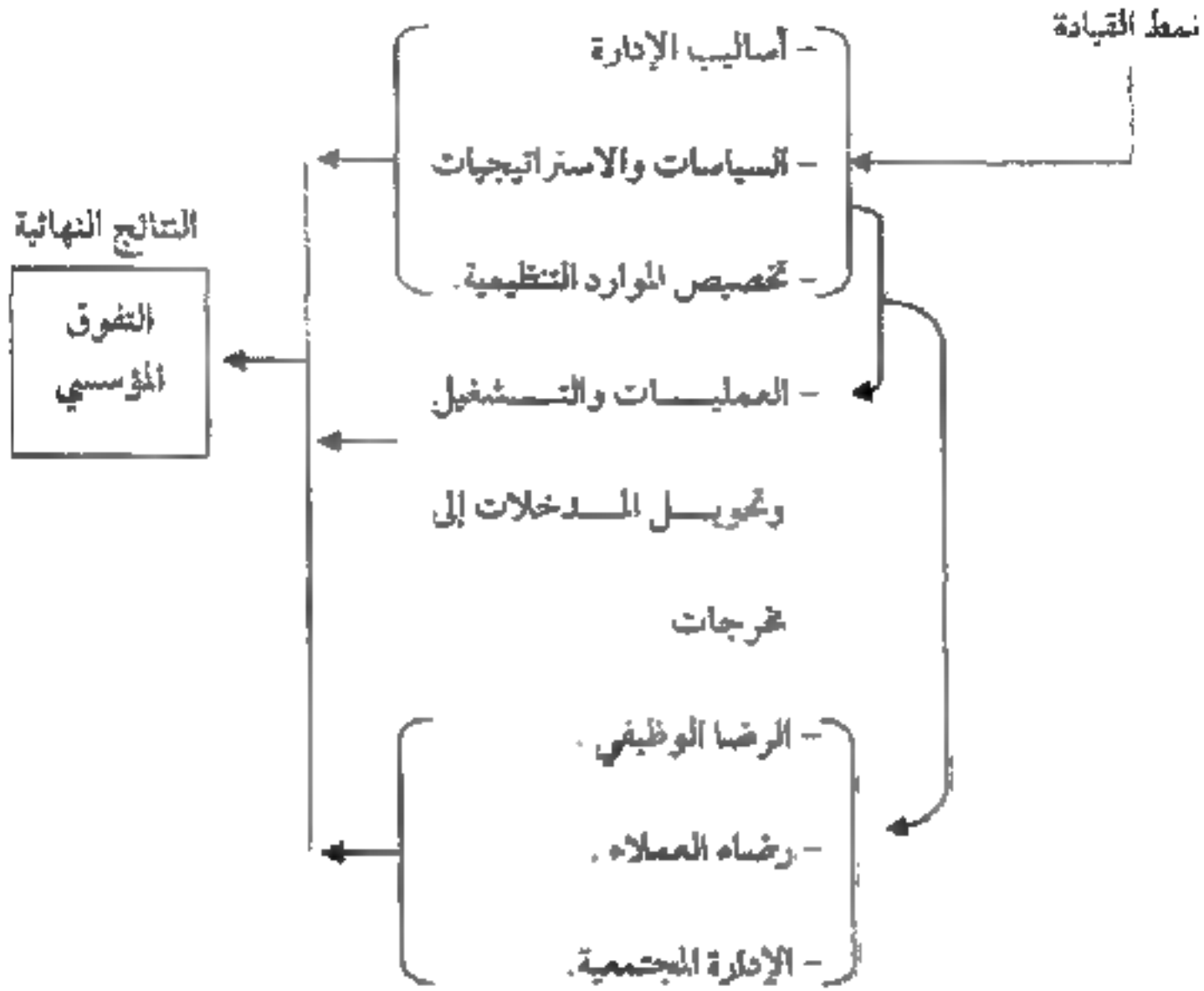
1. الخلفية :

- 1- شهدت الخمسون سنة السابقة اهتمامات عديدة بموضوع الجودة النوعية مثال جودة المنتجات والخدمات وجودة العمليات (ديمنج - كروسبي - إيشيكاوا - ...).
- 2- ومع تحول الفكر الأحادي إلى الفكر المنظومي ، تطور مفهوم الجودة النوعية إلى مفهوم الجودة الكلية الشاملة .
- 3- وتشمل إدارة الجودة الشاملة جميع عناصر منظومة المؤسسة التالية :

$$10 = 8 + 8 + 7 + 6 + 5 + 4 + 3 + 2 + 1$$



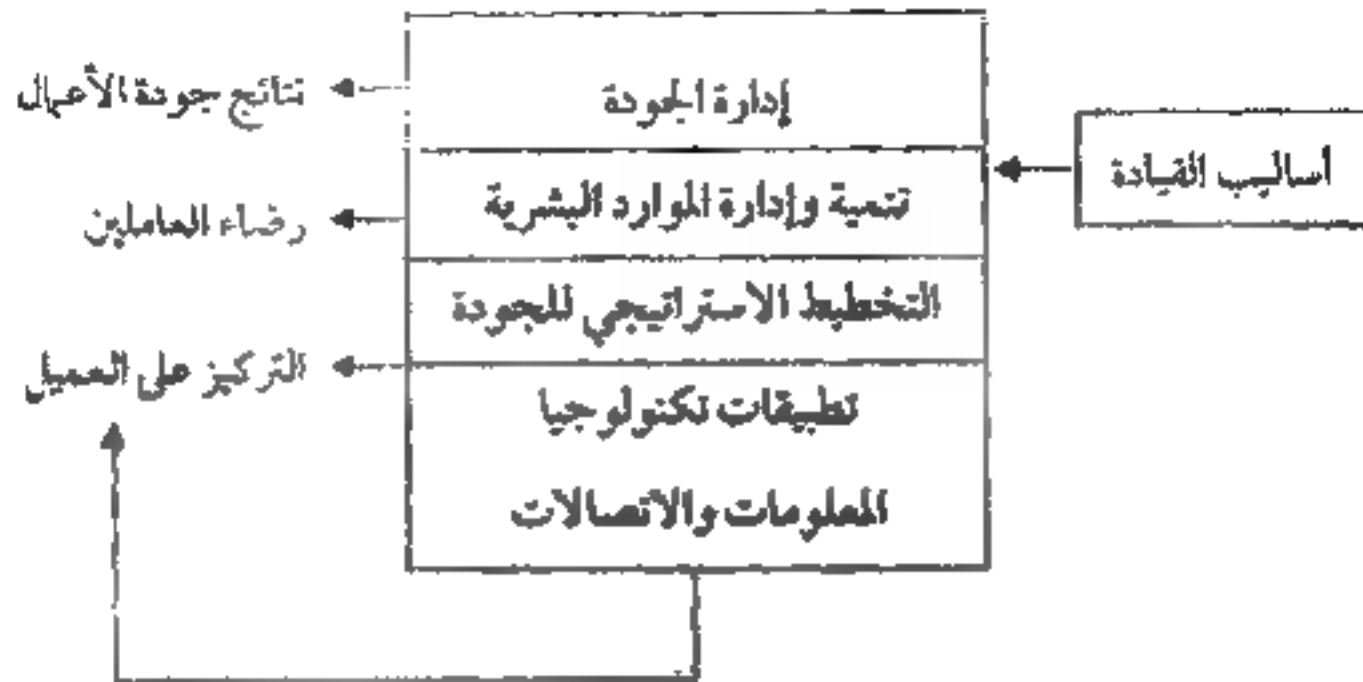
2. النموذج الأوروبي للتميز المؤسسي :



الخلاصة

يرتكز هذا النموذج على أهمية الرضا الوظيفي وأسلوب إدارة الموارد البشرية والإدارة المجتمعية. أي أن التفوق المؤسسي يعتمد بدرجة كبيرة على التفوق في الإدارة الموارد البشرية

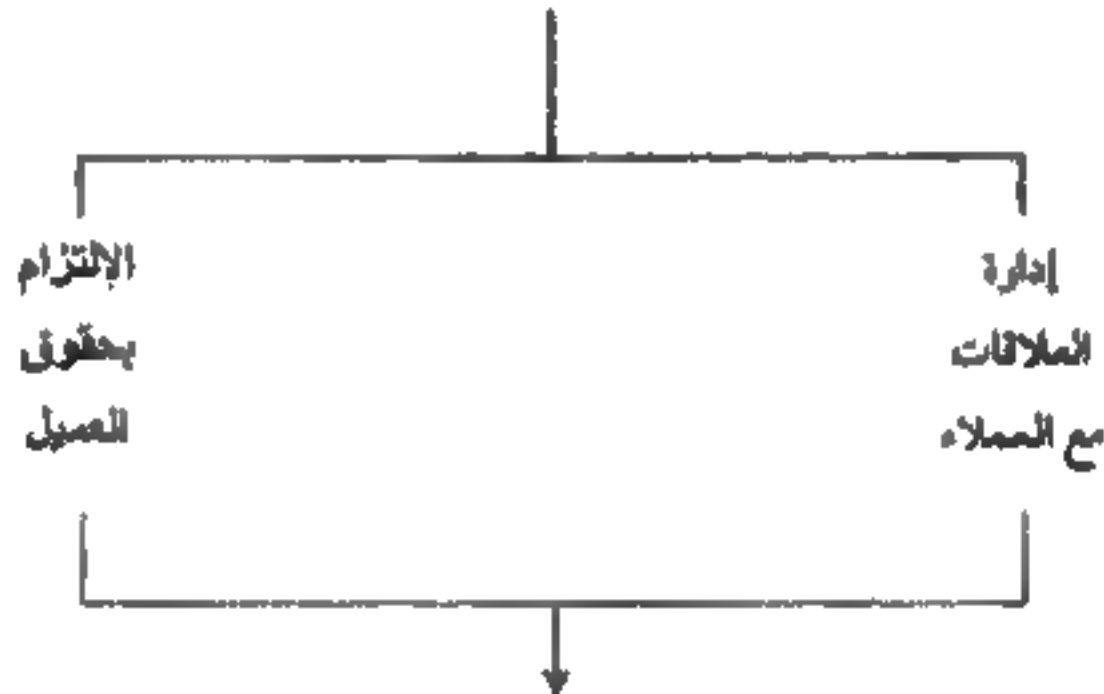
3. النموذج الحكومي للتميز والتنافسية :



يعتبر هذا النموذج تنمية وإدارة الموارد البشرية من أهم وسائل التميز المؤسسي

إدارة العلاقات مع العملاء

توقعات العميل



قياس رضا العميل والعاملين

نتائج تحقيق رضا العميل

مقارنة رضا العميل بالمنافسين

أهم مقاييس التميز المؤسسي الأخرى (1) نموذج معهد التخطيط الاستراتيجي

- 1- المركز التنافسي المحلي والدولي .
- 2- معدل النمو السنوي .
- 3- درجة التكامل الرأسي .
- 4- الأداء المالي السنوي .

(2) نموذج مرحلية الإنجاز



(3) نموذج تطوير الإنجازات



(4) نموذج البرنامج المتكامل للجودة

- 1 - مسئولية التخطيط الفعال تجاه الموارد البشرية .
- 2 - العيوب الصفرية Zero Defects .
- 3 - تحليل القيمة وإعادة تصميم المنتج / الخدمة .
- 4 - تكنولوجيا فرق العمل المتكاملة .
- 5 - التنبط وتوحيد المواصفات .
- 6 - جودة التوريد .
- 7 - المصانع الإلكترونية .
- 8 - المنظومة المرنة للتشغيل .
- 9 - المراقبة الإحصائية للجودة .
- 10 - حلقات الجودة .

(5) نموذج الإدارة بالمشاركة

- 1 - الإدارة بالمشروعات .
- 2 - تصميم الأنشطة والصناعة التحويلية .
- 3 - تخفيض الفشل الداخلي .
- 4 - السيطرة على الفشل الخارجي .

(6) نموذج الإدارة الجديدة

- 1 - تحسين الإنتاجية .
- 2 - التجديد .
- 3 - حل المشكلات .
- 4 - تحقيق رضا العملاء .

5- إدارة التغيير .

6- التمكين .

7- التعلم التنظيمي .

8- التجديد واستخدام التجارب العملية .

9- المقارنات التطويرية .

(7) نموذج إدارة الجودة الشاملة للتميز

1- التمكين .

2- التعلم التنظيمي المؤسسي .

3- التجديد والتحسينات المستمرة .

4- المقارنات التطويرية .

5- العلاقات مع العاملين .

6- دليل الإجراءات .

7- رضا المستهلك وإدارة العلاقات مع العملاء .

8- الأداء المالي .

ويمثل المثلث الثاني العلاقات المتداخلة .



(8) منظومة الجودة الشاملة للتميز

- 1 - التفرقة بين الجودة الفائقة والجودة الرديئة .
- 2 - تحديد مقاييس الجودة العالية .
- 3 - التركيز على رضا العميل Fitness for use .
- 4 - الاهتمام بالتطابق مع المواصفات Conformance to requirement .
- 5 - التركيز على تحقيق القيمة .

(9) المعاور الثمان للتفوق المؤسسي

- 1 - الأداء .
 - 2 - الخصائص .
 - 3 - الاعتمادية .
 - 4 - التطابق مع الشروط والمواصفات .
 - 5 - الاستمرارية وطول فترة الاستفادة .
 - 6 - خدمة العملاء .
 - 7 - رأي العملاء .
 - 8 - الجودة المدركة (رأي أصحاب المصالح في الجودة) .
- مثال :

- | | |
|--------------------|---------------|
| - Reliability. | - Empathy . |
| - Responsiveness . | - Tangibles . |
| - Assurance . | |

(10) سلسلة المواصفات المعيارية الدولية ISO

تم إعدادها بمشاركة 90 دولة لتحديد المواصفات المعيارية الدولية لكل نوع من الأنشطة - مثال ذلك :

- مسئوليات الإدارة .
- مبادئ منظومة الجودة .
- مراجعة الجودة .
- اقتصاديات الجودة .
- جودة التوصيل .
- جودة التصميمات .
- جودة المشتريات .
- جودة الإنتاج .
- مراقبة الإنتاج والمداخلات
- قرارات التصحيح .
- المناولة .
- خدمة ما بعد البيع .
- سجلات الجودة .
- جودة التدريب .
- السلامة والأمان .

3. نموذج قياس الأداء المقارن مع مؤسستك

مؤسستك المنافس

1- الهيكل التنظيمي (125 درجة لكل سؤال)

1- هل تستخدم .

2- الموقع الجغرافي .

3- مقياس الأداء .

4- نسبة الاستشاريين والخبراء .

المجموع

2- وظائف الإدارة العليا (225 درجة)

1- طريقة اختيار المديرين .

2- وضوح أهداف كل مدير .

3- درجة استقلال الإدارة العليا عن مجلس الإدارة

4- درجة ديموقراطية الإدارة .

المجموع

3- البحوث والتطوير (175 درجة لكل سؤال)

1- هل تحقق أهداف المؤسسة ؟

2- هل توجد ميزانية مستقلة للبحوث والتطوير ؟

3- هل تم فعلاً تطبيق نتائج البحوث والتطوير ؟

4- هل انخفضت التكاليف نتيجة التطبيق

العملي ؟

المجموع

مؤسستك المنافس

4- التخطيط الإستراتيجي للمؤسسة (155 درجة)

1- هل توجد رؤية مستقبلية بالمؤسسة ؟

2- هل توجد مهام ورسالة محددة ؟

3- هل تطبق المؤسسة قيم للتفوق ؟

4- هل يتم تحليل المنظمة داخليًا وخارجيًا ؟

5- وهل توجد خطط وبرامج وموازنات مستقبلية ؟

المجموع

5- تقييم الأداء المؤسسي (225 درجة)

1- هل يتم إدارة الأداء ؟

2- هل يتم مكافأة كل أصحاب المصالح ؟

3- هل يتم السيطرة على التكاليف ؟

4- هل تتحقق إيرادات باستمرار ؟

5- وهل تتحقق زيادة في رأس المال ؟

المجموع

6- إدارة العلاقات مع العملاء (150 درجة)

1- تحسين قدرات أعضاء المؤسسة.

2- الاهتمام بفرق خدمة العملاء .

3- الشهرة المحلية والإقليمية .

4- الشهرة العالمية .

5- وتحقيق القيمة للمستفيدين .

المجموع

المجموع الكلي

ماذا تفعل لتحسين مركزك التنافسي ؟

أ- د-

ب- هـ-

ج- و-

4. نموذج مالكوم بالدريدج للتميز المؤسسي

حدد الدرجات المناسبة لكل معيار مما يلي بالمقارنة مع المنافس :

الدرجة المعيارية	درجة المؤسسة	درجة المنافس	المؤشرات
			1- القيادة (100 نقطة لكل عنصر)
30			1-1 الإدارة العليا
30			1-2 أهمية الجودة.
25			1-3 إدارة الجودة
25			1-4 مسئولية المؤسسة
			2- التحليل التنظيمي والمعلومات (65 نقطة)
30			2-1 درجة توفير معلومات الجودة.
20			2-2 المقارنات التطويرية.
20			2-3 منظومة تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات للجودة.
			3- التخطيط الإستراتيجي للجودة والإنتاجية (60)
30			3-1 إعداد خطة إستراتيجية للجودة والإنتاجية.
10			3-2 ربط الجودة بالإنتاجية للتميز والتفوق.
30			3-3 المراجعة الدورية لمعايير الجودة والاعتماد.
			4- تشغيل الموارد البشرية مثاليا (150)
40			4-1 درجة المشاركة.
20			4-2 التدريب المستمر على الجودة.
40			4-3 الاعتراف بحقوق العاملين.
30			4-4 رفع الروح المعنوية للعاملين.
20			4-5 التحفيز والدافعية والتمكين.
			5- ضمان جودة المنتجات والخدمات (140)
40			5-1 التصميمات والمواصفات المعيارية.

20	5-2 مراقبة جودة العمليات والمدخلات.	
20	5-3 التحسينات المستمرة في العمليات.	
10	5-4 تقدير وقياس الجودة.	
10	5-5 الاحتفاظ بسجلات الجودة.	
20	5-6 رفع الروح المعنوية للعاملين.	
20	5-7 التحفيز والدافعية والتمكين.	
	6- تحليل نتائج الجودة (180)	
90	6-1 نتائج جودة المنتج.	
50	6-2 نتائج جودة العمليات.	
40	6-3 نتائج جودة التوريد.	
	7- قياس درجة رضا العملاء (300)	
30	7-1 قياس حاجات العميل.	
50	7-2 إدارة العلاقات مع العملاء.	
20	7-3 مواصفات خدمة العميل.	
15	7-4 الالتزام تجاه العميل.	
25	7-5 حسم المنازعات مع العميل.	
20	7-6 تحديد رضا العميل.	
70	7-7 نتائج رضا العميل.	
70	7-8 مقارنات رضا العميل.	
1000	مجموع النقاط	

5. بعض فلسفات تحسين الجودة للتميز

(1) Deming :

- 1- Constance of purpose .
- 2- Continual Investment .
- 3- Cooperation between functions.
- 4- defining common causes & special causes .

(2) Juran :

- 1- Quality Planning .
- 2- Quality Control .
- 3- Quality Improvement.
- 4- Defining Chronic waste.

(3) Crosby :

- 1- Quality = conformance.
- 2- Prevention leads to Quality.
- 3- Quality performance standard is zero defects.
- 4- Quality measurement in the price of non conformance.

(4) Ishikawa :

- 1- Quality control circles.
- 2- Marketing is the entrance and exist to Quality.

(5) Japanese Quality Thinking :

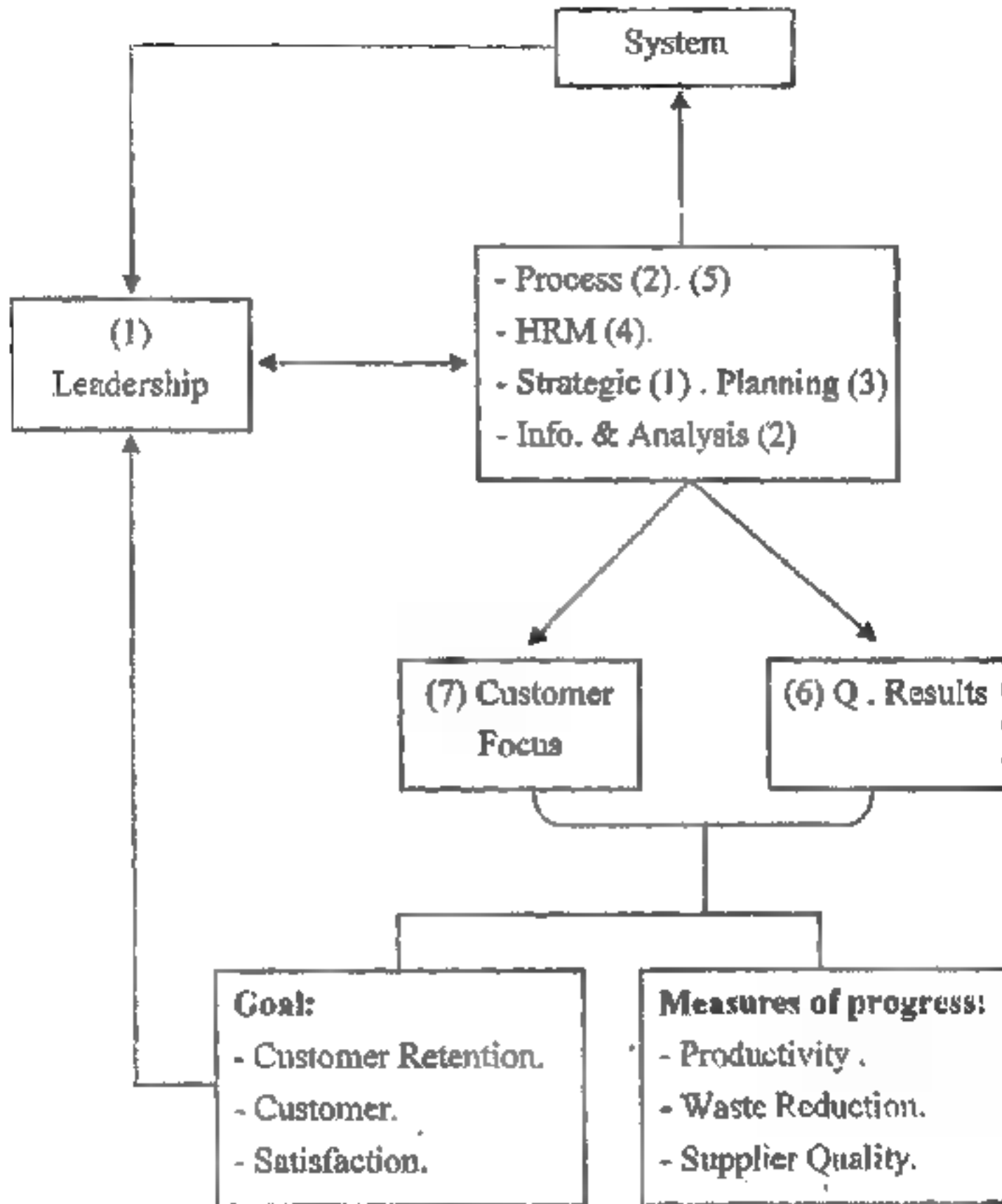
- Fitness to standard.
- Fitness to use .
- Fitness of cc.

- Fitness to Latent needs.
- Safety, morale, Quality & productivity .
- Customer Focus .
- Total participation.
- Continual Improvement .

(6) The Award Criteria :

- Leadership – information .
- Strategic Quality Planning.
- HRM.
- Process Management .
- Q. of operation .
- Customer Focus .

Malcolm Baldrige Award 6



(8) نموذج قياس جودة الجامعات

المحور الأول : القدرة المؤسسية

المعيار (1) التخطيط الاستراتيجي :

- التحليل البيئي .
- الرؤية .
- الرسالة .
- الغايات والأهداف الاستراتيجية .
- السياسات .
- الخطة التنفيذية .
- ارتباط الخطة بأهداف الدولة .
- الطموحات في المدى البين .

المعيار (2) الهيكل التنظيمي :

- درجة ملائمة الهيكل .
- استحداث إدارة للتخطيط الاستراتيجي .
- اعتماد الهيكل .
- السلطات والمسؤوليات .
- التفويض .
- عدم تداخل الاختصاصات .
- وحدة الجودة .
- التوصيف الوظيفي .

المعيار (3) القيادة والحكومية:

- معيار اختيار القيادات .
- نمط القيادة .
- مناقشة الخطط .
- تنمية المهارات .
- التدريب الثاني .

المعيار (4) المصداقية والأخلاقيات:

- الالتزام .
- حقوق الملكية الفكرية .
- ثقافة حقوق الملكية الفكرية .
- العدالة .
- المصداقية في المعاملات .

المعيار (5) منظومة الإدارة:

- اختيار القيادات .
- التنمية المستمرة .
- الاستفادة من الموارد البشرية .
- تقييم الأداء .
- ربط الحوافز بالأداء .
- مستوى رضا القيادات .

المعيار (6) الموارد المالية والمادية:

- المباني

- المرافق .
- الحاسبات .
- الاتصالات .
- التسهيلات .
- الأجهزة : المعامل .

المعيار (7) المشاركة المجتمعية وتنمية المجتمع :

- خطة قياس الاحتياجات .
- برامج التنمية .
- العلاقات العامة .
- إدارة العلاقات مع العملاء .
- المشاركة المجتمعية .

المعيار (8) تقويم الأداء المؤسسي :

- التقويم .
- المقارنات .
- أثر الأداء بالخطط الاستراتيجية .

مجموع المحاور الأول

المحور الثاني : الفعالية التكنولوجية

المعيار (1) CRM

المعيار (2) المعايير التكنولوجية .

المعيار (3) البرامج .

المعيار (4) التعليم والتطوير .

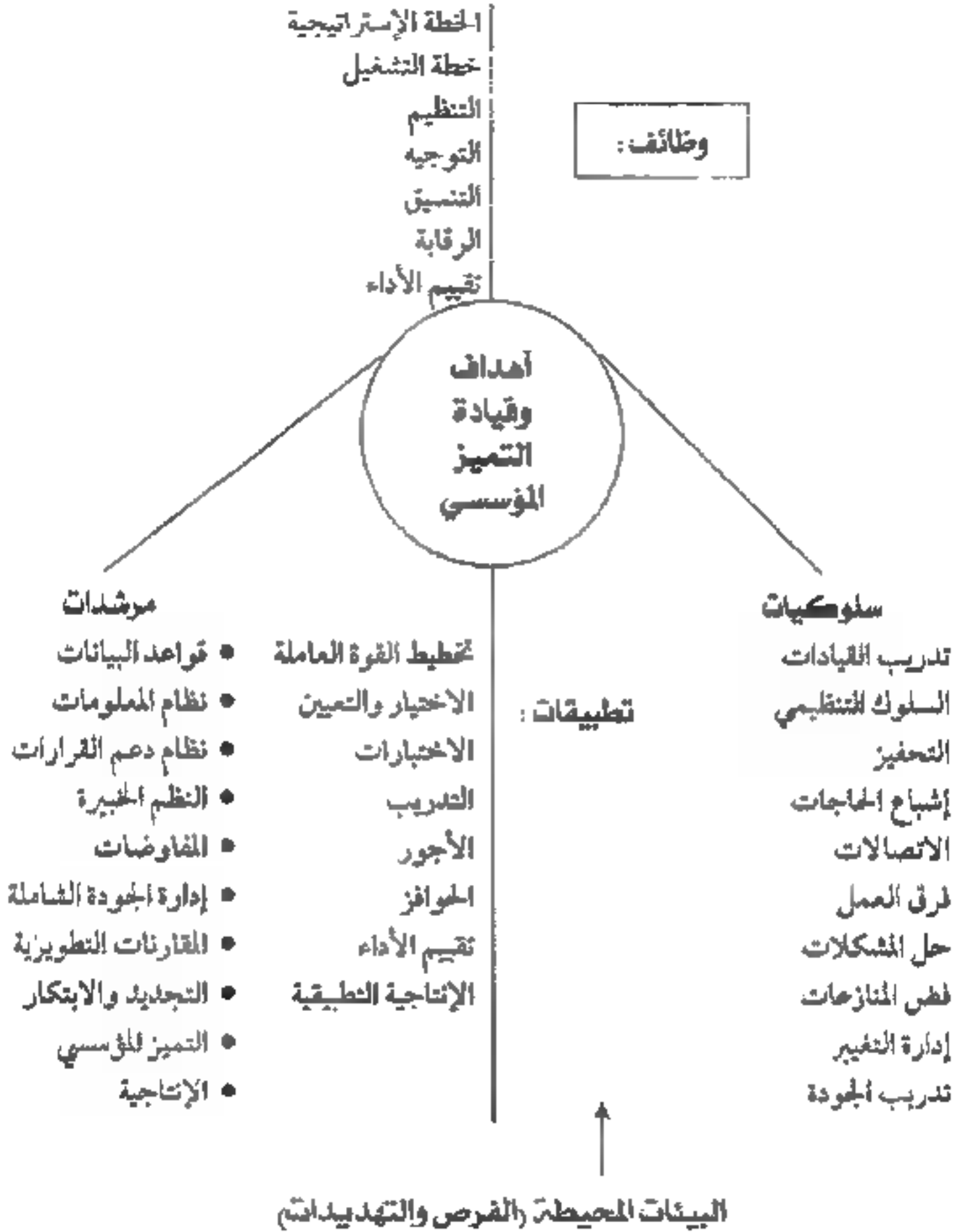
المعيار (5) هيكل العمالة .

المعيار (6) البحوث والتطوير .

المعيار (7) العلوم والتكنولوجيا .

المعيار (8) الفعالية التكنولوجية .

9. منظومة الإدارة بالتميز المؤسسي (مرة أخرى) :



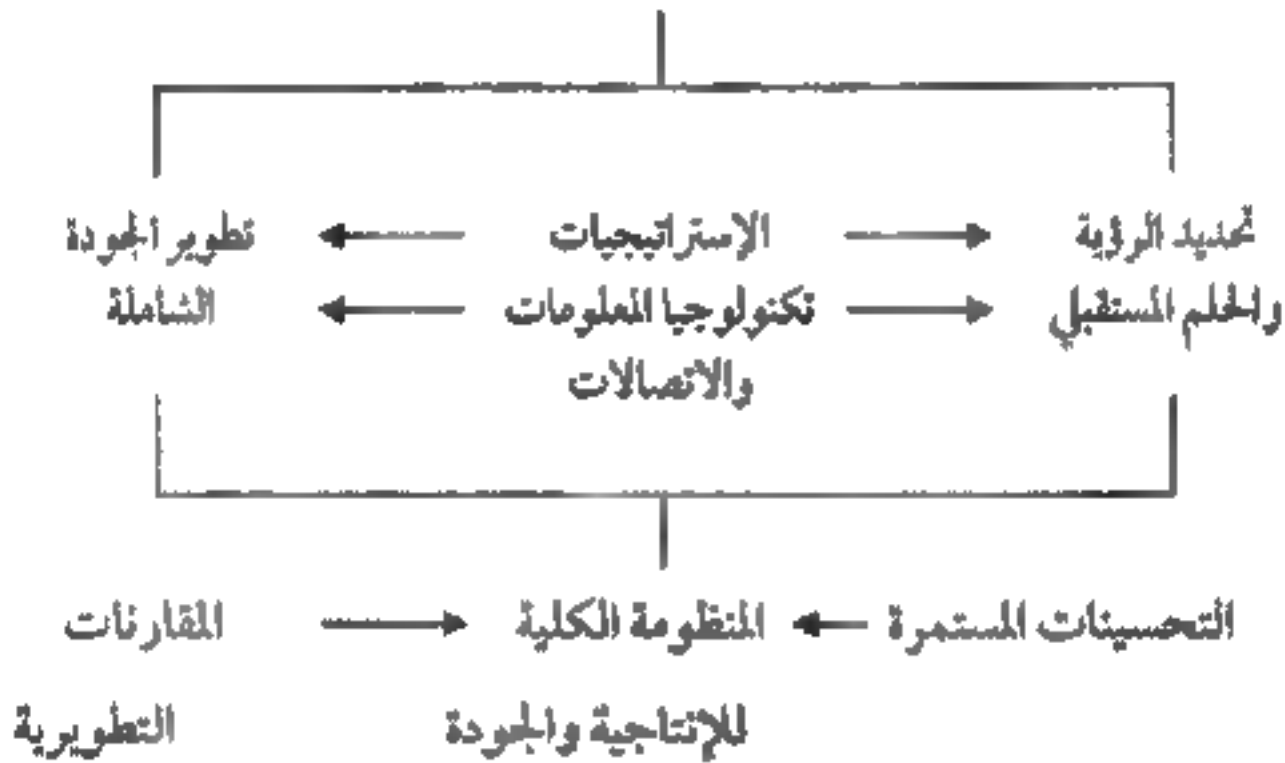
الخلاصة: 5 محاور للتميز المؤسسي

الوظائف = السلوكيات ÷ المرشدات + التطبيقات + التحليل البيئي

9. دور التميز المؤسسي في تحسين الإنتاجية :

يؤدي تطبيق التميز المؤسسي إلى تحسينات في الإنتاجية الكلية للمؤسسة وكذلك الإنتاجية النوعية لكل نوع من المدخلات :

الخطّة الإستراتيجية للتقدم المؤسسي



$$\text{وتقاس الإنتاجية بالعلاقة} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{المدخلات}}$$

$$= \frac{\text{الفعالية} + \text{الإنجاز}}{\text{الكفاءة} + \text{المشاركة}}$$

وتعتبر الإنتاجية الكلية والنوعية من أعلى المعدلات في دولة الإمارات العربية المتحدة .

جدول يوضح دور التميز المؤسسي في تحسين الإنتاجية

- 1- قياس الأداء المؤسسي.
- 2- قياس أداء الموارد البشرية.
- 3- تحسين الفعالية التنظيمية.
- 4- تطوير كفاءة المدخلات.
- 5- تنمية جودة العمليات.
- 6- تحديد طرق العمل.
- 7- تحقيق الرضا الوظيفي.
- 8- رفع الروح المعنوية.
- 9- بناء فرق العمل وروح المعنوية.
- 10- صحة المديرين.
- 11- التحسينات المستمرة.
- 12- المنافسة الإدارية.
- 13- التجديد والتطوير التنظيمي.
- 14- إدارة الأزمات والكوارث.
- 15- الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

شروط التميز المؤسسي في تحسين الإنتاجية

- 1 - الإيمان بالله والوطن.
- 2 - الإخلاص في العمل لأقصى درجة ممكنة.
- 3 - الخوف من عقاب الله.
- 4 - التجويد والإتقان.
- 5 - تجنب الغش والسرقة.
- 6 - تجنب الرشوة والعمولات غير الشرعية.
- 7 - تغليب مصلحة العمل على المصالح الشخصية.
- 8 - الأمانة في أداء العمل على أكمل وجه.
- 9 - تجنب ضياع الوقت الفائد والأعطال.
- 10 - العمل على تطبيق التحسينات المستمرة.
- 11 - خلق مناخ إيجابي لتحسينات المستمرة.
- 12 - الابتكار والتجديد.
- 13 - الريادة والمبادرة.
- 14 - تجنب خداع واستغلال الأجانب.
- 15 - روح الفريق والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- 16 - خلق الشعور بالتفوق والتميز.
- 17 - النظافة والترتيب والنظام في العمل.
- 18 - حب العمل والتحسينات الدورية فيه.
- 19 - نظافة البيئة من الملوثات.
- 20 - رضا العاملين وتحقيق الانتفاء التنظيمي والولاء والقيادة المتزنة العادلة.

4- أثار التميز المؤسسي على الإدارة:



الخلاصة

يؤدي التميز المؤسسي إلى الاهتمام برأس المال الفكري وتشكيل فرق العمل -
 الإلتزام - الثقافة التنظيمية - التعلم والتدريب - تنمية القدرات - ونظم
 معلومات إدارة الموارد البشرية .

5. تطبيقات نموذج التميز المؤسسي

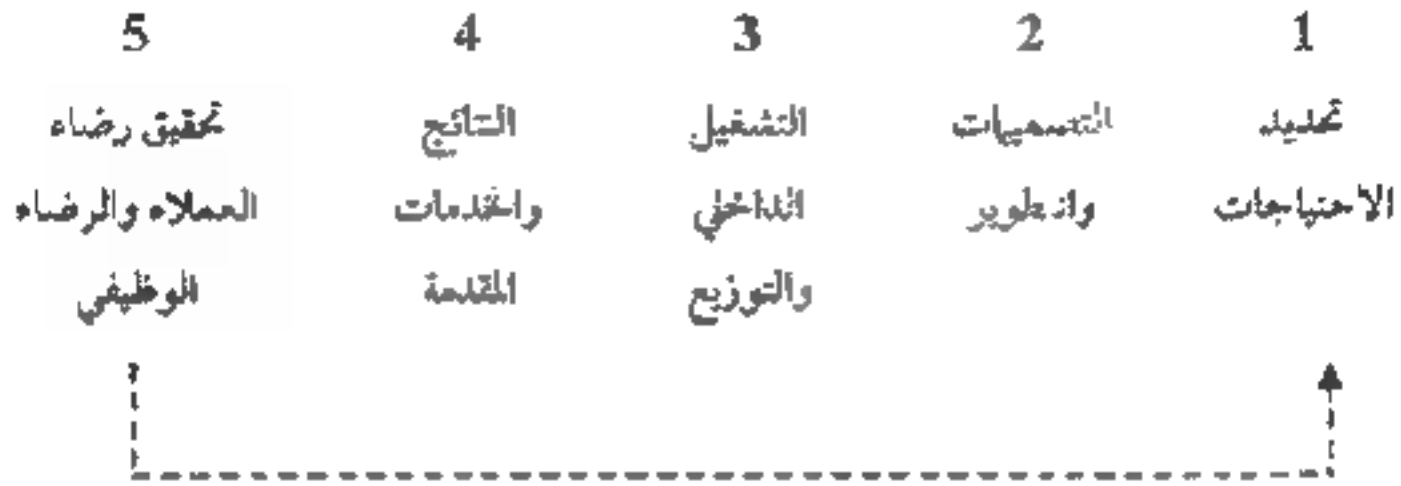
ويسمح نموذج التميز المؤسسي بالتطبيق العمل في جميع المنظمات العالمية والدولية والإقليمية والقومية - سواء بالقطاع الحكومي - القطاع الخاص - القطاع التعاوني - القطاع المشترك.

ويطبق نموذج التميز المؤسسي في الشرطة والأمن - وفي المستشفيات - في التعليم - في المطارات - في مراكز الأبحاث وشركات الاتصالات والمعلومات والمقاولات والفن والشركات الصناعية وغيرها.

ويهتم النموذج بالمحاور التالية:

- (1) المؤسسة كمنظومة متكاملة .
- (2) ربط المتغيرات النهائية بالمتغيرات الوسيطة والمتغيرات الأولية .
- (3) اعتبار العنصر البشري وسيلة وهدف التنمية .
- (4) تحقيق التنمية المستدامة للعنصر البشري عن طريق التحسينات المستمرة .
- (5) الاهتمام بقيادة العنصر البشري .
- (6) ضمان الرضا الوظيفي .
- (7) التركيز على فرق العمل .
- (8) الاهتمام بالتدريب السلوكي مع التدريب المعرفي والمنظومي .

6. سلاسل القيمة والعمليات التنظيمية الداخلية :



قياس ردود الفعل للرقابة والتحكم

ملاحظة تكمن 94% من المشكلات المؤسسية في الخطوات 2 - 3 - 4 .

أي أن عناصر الجودة تعني :

أ- رضا العاملين .

ب- رضا العملاء .

ج- تطابق المواصفات .

د- العمل بدون أخطاء .

هـ- العمل الصحيح من أول مرة وكل مرة.

Do it right first time all the time

بحقق التميز المؤسسي سلاسل القيمة بصفة مستمرة .

7. عناصر الجودة المؤسسية :

العملاء – الموارد البشرية – العمليات .

مفهوم الجودة المؤسسية :

1- قياس كفاءة العمليات .

2- تكلفة الجودة الكلية .

3- تكلفة الأخطاء والانحرافات .

4- الاستقرار المؤسسي المتوقع .

يجب أن تنظر إدارة الموارد البشرية للعمليات من وجهة نظر العملاء (من الخارج للداخل) .

التفكير الإبداعي في التميز المؤسسي : يعتمد على تحليل العقل البشري :

الطرف الأيسر للعقل

الطرف الأيمن للعقل

* المنطق .

* المشاعر .

* التواحي العلمية .

* العاطفة .

* التحليل .

* الخيال العلمي .

* الموضوعية .

* المرونة

* الحكم على الأشياء .

* الرؤية .

ويحقق التدريب الفعال الاستفادة الكاملة من تحليل المخ حسب قدرات الفرد وطبيعة الوظيفة والهدف المخطط .

8. كيف نقيس النجاح المؤسسي ؟

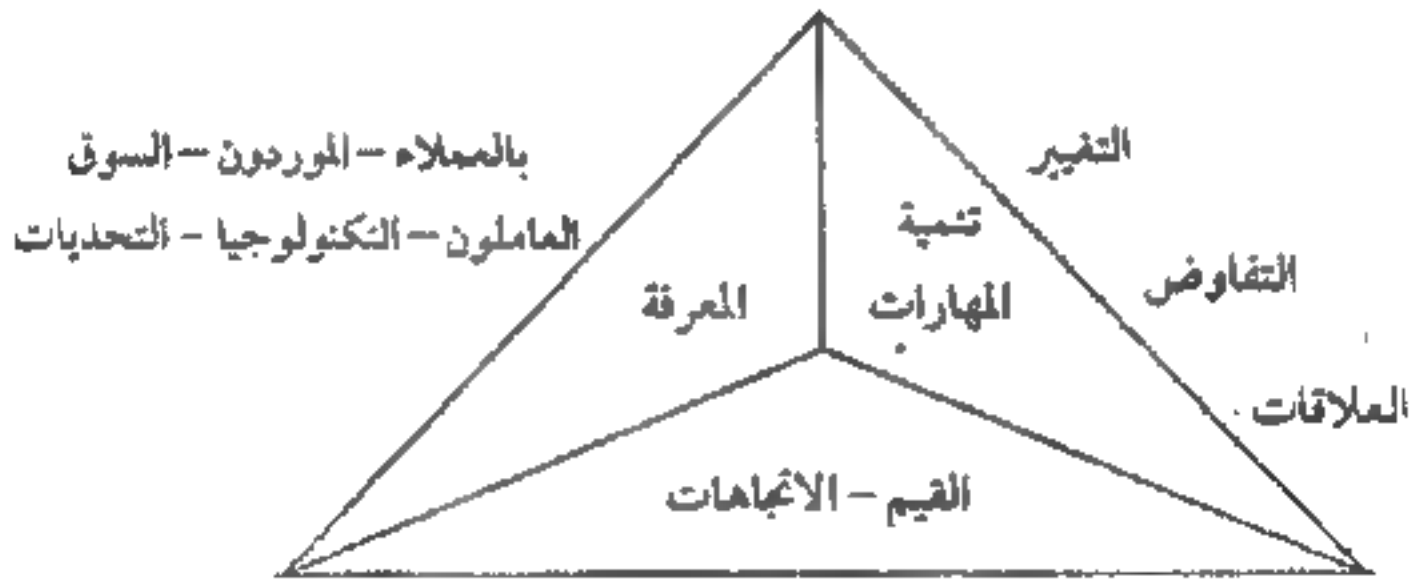
1- الإطار العام للقيادة ذات الرؤية .

2- القيادة التطبيقية

التمكين	الاتصالات
الجدارة	الرقابة
تحديد الرسالة	التنظيم
الحوافز	التنسيق
الثقة	المتابعة
فرق العمل	قياس الأداء

3- المستوى الفكري ← الاتجاه الذهني ← الإدراك ← السلوك

4- نموذج الجدارة المؤسسية :



Head skills + Heart Skills + hand Skills

ويطبق التميز المؤسسي على جميع المستويات التنظيمية الأفقية والرأسية والجغرافية .

الفصل الخامس

أساسيات المهارات الذاتية للفرد للتميز

- 1- واجبات الفرد وحقوق الفرد .
- 2- المهارات الثلاث للفرد (اليدوية والعقلية والقلبية) .
- 3- المبادئ الذاتية للفرد .
- 4- تكوين الاتجاهات .
- 5- العوامل المؤثرة في الاتجاهات .
- 6- علاقة العاطفة بالشعور الذاتي .
- 7- الذات وقوة الفكر الإنساني .
- 8- تفسيرات قوة الفكر .
- 9- تأثير الفكر على قوانين العقل الباطن .
- 10- أسباب التفكير السلبي للذات البشرية .
- 11- نتائج التفكير السلبي .
- 12- وسائل التفكير الإيجابي للذات .
- 13- قواعد التفكير الإيجابي .
- 14- استراتيجيات التفكير الإيجابي .
- 15- قياس المبدأ الذاتي .
- 16- قياس التفضيل الإداري .
- 17- قياس القدرات الذاتية الإدارية .
- 18- حالات الذات للفرد .
- 19- مبدأ التكيف مع المتغيرات البيئية .
- 20- مبدأ الإيمان بالله سبحانه وتعالى .

الفصل الخامس

أساسيات المهارات الذاتية للفرد للتميز

1. واجبات الفرد الإنسان :

- 1- تجاه الله سبحانه وتعالى (الإيمان بالله والأديان السماوي) .
- 2- تجاه الأسرة (الوالدين - الزوجة - الأبناء - الأحفاد) .
- 3- تجاه المجتمع (الدولة - الحكومة - القوانين - العدالة - المساواة) .
- 4- تجاه البيئة المحيطة (الثقافية - التكنولوجية - العلمية - الاجتماعية ...)
- 5- تجاه الذات (إن لبدنك عليك حقًا) الروح والعقل والجسد والصحة .
- 6- تجاه الطفولة (الإشراف والمتابعة والتوجيه والرقابة) .
- 7- تجاه المحتاجين والفقراء وذوي الحاجات الخاصة .
- 8- تجاه العمل والإنتاجية والإبداع والتميز .

2. المهارات الثلاثة للفرد :

يوجد للفرق 3 أنواع من المهارات وهي :

- أ- المهارات العقلية Head Skills .
- ب- المهارات القلبية Heart Skills .
- ج- المهارات البدوية Hand Skills .

ويحتاج التميز الإداري إلى ضرورة تطوير وتنمية المهارات الثلاث
بصفة دورية .

3. المبادئ الذاتية للفرد :

1- الذات الشخصية - الذات الاجتماعية - الذات القيادية .

2- المبدأ الحقيقي للذات :

- كيف أرى نفسي ؟

- كيف يراني الآخرون ؟

3- المبدأ المثالي للذات :

- كيف أود أن أرى نفسي ؟

- كيف أود أن يراني الآخرون ؟

ما هو الفرق بين (2) و (3) أسلوب سد الفجوة ؟

4- الإنسان المستقل :

- التركيز على المصالح الذاتية الشخصية .

- السلوك الفردي .

- الأنانية .

- ردود الفعل .

- بدون مبادرات .

5- الإنسان التابع :

- الطاعة .

- النظرة الكلبة للأشياء .

- التواصل والعلاقات العامة .

- الاهتمام بالغير .

4. الاتجاهات Attitudes :

1- هي محفظة للدوافع والمشاعر والإدراك .

2- تخدم الاتجاهات الوظائف التالية :

المعرفة - القيمة - المنفعة .

3- تتكون الاتجاهات من :



4- من أسباب الاتجاهات السالبة :

- نقص الحاجات .

- نقص القدرات .

- الفشل في معرفة الاتجاهات .

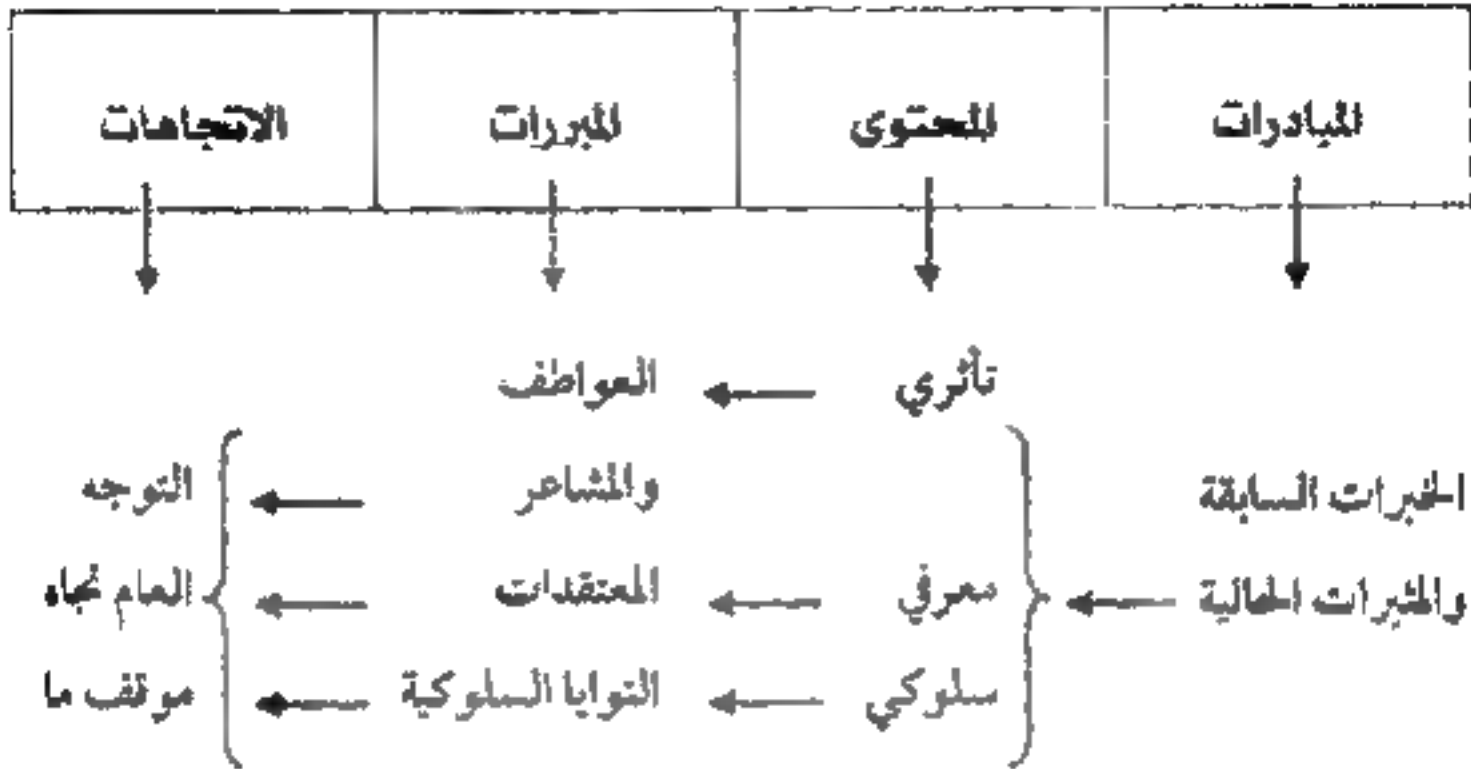
- ضعف الإرادة .

- غياب العقيدة .

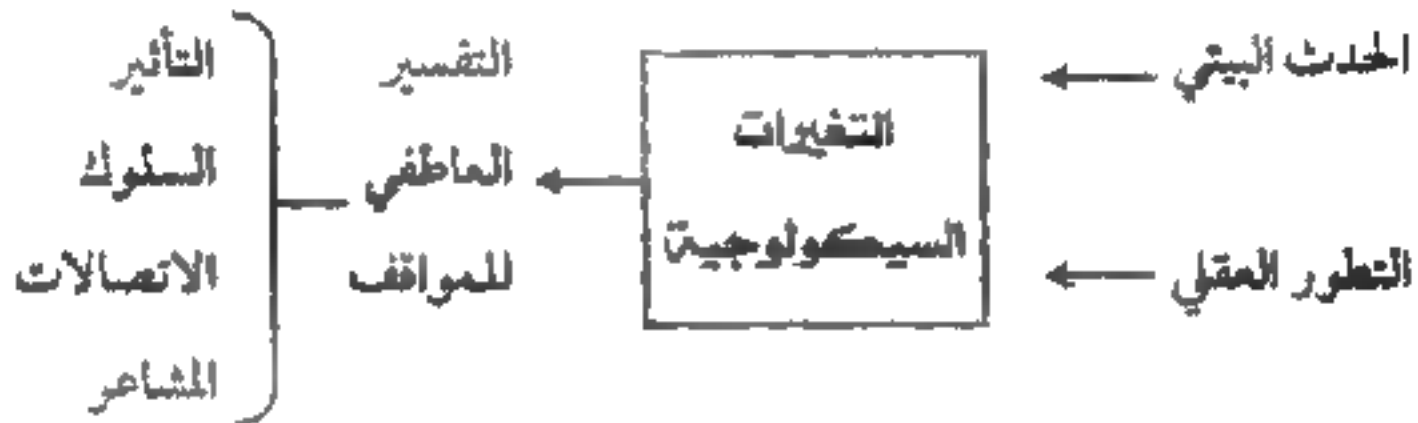
- الفشل في تقدير الموقف .

- صعوبة القياس .

5. العوامل المؤثرة في الاتجاهات:



6. علاقة العاطفة بالشعور الذاتي:



7. الذات وقوة الفكر الإنساني:

- 1- برهجة الفكر .
- 2- ملغات العقل .
- 3- يصنع الفكر استراتيجيات العقل .
- 4- يؤثر الفكر على الذهن والجسد ، والإحساس والسلوك .
- 5- يؤثر الفكر على النتائج والصورة الذهنية والعقل الباطن والتسلسل الذهني .
- 6- يولد الفكر العادات والطاقة والحالة الصحية والحالة النفسية .

7- يؤثر الفكر على الثقة في النفس والتقدير الذاتي .

8- لا يعرف الفكر الزمان أو المكان أو المسافات .

إذن تشمل مصادر الفكر :

الذات - الوالدين - الأسرة - التعليم - الزملاء - المجتمع - الثقافة
- الإعلام - الخبرات السابقة .

8. تفسيرات قوة الفكر:

1- الفكر الذهن الاتجاهات السالبة والموجبة .

2- العقل الجسد علاقة تبادلية .

3- يؤثر الفكر على الأحاسيس كالخوف والثقة .

4- يؤثر الفكر على سلوك الفرد :

- السلوك الهجومي .

- السلوك الإيجابي .

- السلوك السلبي .

- السلوك الدفاعي .

5- يؤثر الفكر على الصورة الذاتية للفرد .

6- يؤثر الفكر أيضًا على التقدير الذاتي للفرد (أي إحساس الشخص عن نفسه ورأيه في نفسه وسمعته مع نفسه) :

أ- التقبل الذاتي .

ب- القيمة الذاتية .

ج- الحب الذاتي .

7- تأثير الفكر على الثقة في النفس .

8- تأثير الفكر على الحالة النفسية للفرد .

9- الفكر يولد العادات .

9- تأثير الفكر على قوانين العقل الباطن:

1- قانون التوقع . (التنبؤات والسيناريوهات) ماذا لو ؟

2- قانون الاعتقاد (العقيدة والقيم) .

3- قانون السبب والنتيجة . (تفسير علاقة السببية) .

4- قانون التفكير المتساوي . (البعد عن التحيز) .

5- قانون الانجذاب (الجذب والطرْد) .

6- قانون الانعكاس .

7- قانون المراسلات : (يؤثر العالم الداخلي للفرد على العالم الخارجي) .

8- قانون نشاط العقل الباطن .



تستخدم هذه القوانين في الفعل ورد الفعل والسلوك الإداري في الحياة العملية .
إذن يقوم التمييز الإداري على فهم القوانين السابقة وتفعيل العقل العربي واحترام
حقوق العاملين والرؤساء والمرؤسين والمملاء والمجتمع .

10. أسباب التفكير السلبي للذات البشرية:

- 1- عدم وجود أهداف محددة .
- 2- العيش في الماضي .
- 3- التركيز على السلبيات فقط .
- 4- حالة المزاج المنخفض .
- 5- الصحة السلبية .
- 6- الإعلام السلبي .
- 7- المؤثرات الخارجية المحيطة بالفرد .
- 8- المؤثرات الداخلية للفرد .
- 9- البرمجة السابقة للفرد .
- 10- التربية بالفقر والافتقر والإذلال والظلم .

11. نتائج التفكير السلبي:

- أ- مبدأ الهروب من الموقف .
- ب- مبدأ الهجوم .
- ج- مبدأ تقوية الذات السفلي .
- د- مبدأ سلبيات قوة التفكير .
- هـ- القنلة الثلاث :
النوم - النقد - المقارنة .

إذن لا يتحقق التميز الإداري في ظل التفكير السلبي

12. وسائل التفكير الإيجابي للذات:

- 1- توفر الشخصية الإيجابية .
- 2- الإيمان بالله سبحانه وتعالى - والاستعانة به والتوكل عليه .
- 3- التقييم العليا (البعد عن الكذب والغيبة والنميمة والفتنة والاستغلال والتدخين) والصدق والأمانة وحب الخير للناس والعطاء والكرم .
- 4- الرؤي الواضحة للمستقبل .
- 5- الاعتقاد والتوقع الإيجابي .
- 6- التركيز على الحلول الإيجابية للمشكلات .
- 7- الاستفادة من التحديات والتهديدات .
- 8- الثقة في الله وفي النفس .
- 9- تحمل المخاطر المحسوبة .
- 10- السلوك الاجتماعي وروح الفريق ومساعدة الآخرين .
- 11- العيش بالأمل والكفاح والصبر .
- 12- تطبيق جذور الاتزان والتفكير الإيجابي للحياة : القوة الثلاثية وهي المسئولية - الاختيار - اتخاذ القرار .
- 13- يؤدي الربط بين قرار التفكير وكل من - قرار التركيز - قرار الأحاسيس - قرار السلوك - قرار التقييم إلى تحقيق التفكير الإيجابي .
- 14- يؤدي التفكير الإيجابي إلى بناء الشخصية والقيادة وتنمية القدرات والمهارات .

13. قواعد التفكير الإيجابي:

ومن أهم قواعد التفكير الإيجابي ما يلي :

- 1- اتعلم من الماضي .
- 2- اخلول الابتكارية الجديدة .
- 3- توجد المشاكل أسامًا في عملية الإدراك .
- 4- انفصل بينك وبين المشكلة التي تواجهه .
- 5- استبدال الأفكار القديمة بالحلول الواقعية والمنطقية .
- 6- لا يغلق الله بابًا إلا لكي يفتح لك بابًا آخر مملوء بالخير .
- 7- هناك حل روحاني إلهي لكل المشاكل .

إذن يتحقق التميز الإداري عند تطبيق التفكير الإيجابي

14. استراتيجيات التفكير الإيجابي:

- 1- إستراتيجية المثل الأعلى "لكم في رسول الله أسوة حسنة" .
- 2- إستراتيجية الشخص الآخر : كيف يراها الآخرون ؟
- 3- إستراتيجية التركيز المعدل لهدف إيجابي جديد (السبع أسئلة) .
- 4- إستراتيجية Max Max و Min min (الحلول للثالية) .
- 5- إستراتيجية النتائج الإيجابية .
- 6- إستراتيجية فن الاستماع والإنصات للتواصل مع الآخرين .
- 7- إستراتيجية تجزئة المشكلة الرئيسية Decomposition لمعالجة المشكلات الفرعية ثم إعادة بناء المنظومة المتكاملة .

15. قياس المبدأ الذاتي Self - Concept :

من فضلك جل الدرجة التي تعبر عن المبدأ الذاتي لأي اتجاه من البدائل التالية :

- 1- متشدد متسامح
- 2- ثائر هادئ
- 3- غير مريح مريح
- 4- مسيطر تابع
- 5- منسحب مندمج
- 6- غير لطيف لطيف
- 7- قديم معاصر
- 8- غير منظم منظم
- 9- عاطفي عقلاني
- 10- رسمي غير رسمي
- 11- غير ناضج ناضج
- 12- شخصية معقدة بسيطة
- 13- صعب مرن
- 14- متلون واضح
- 15- متعالي متواضع

16. قياس التفضيل الإداري بين الابتكارية والمنهجية:

ضع علامة في العمود المناسب لكل عنصر من الآتي :

الأسلوب المنهجي	الأسلوب الابتكاري	العناصر والسلوك
		1- الاهتمام بالإنتاج .
		2- التحليل المنطقي .
		3- الابتكارية .
		4- الاهتمام بالحقائق .
		5- استخدام النماذج .
		6- تطبيق الخيال العلمي .
		7- تنفيذ الإجراءات .
		8- تطبيق الخطط .
		9- الاختيار من بين البدائل .
		10- البحث والتحري .
		11- تلقائية التصرف .
		12- الاستنتاج .
		13- تحمل المخاطرة .
		14- استخدام الخبرة .
		15- تطبيق الذكاء .
		16- العقلانية والمنطق .
		17- المنهجية في العمل .
		18- التجديد .
		19- الأسلوب العملي .
		20- الواقعية
		مجموع كل عمود

(اضرب مجموع كل عمود $\times 10$) $\div 3$ = المؤشر الرسم البياني

17. قياس غياب القدرات الذاتية الإدارية:

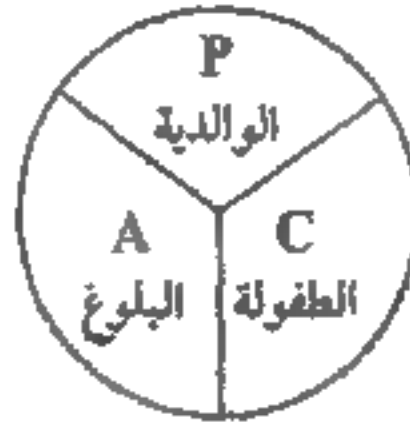
إعطاء درجة من 10 لكل قدرة	الدرجة	القدرات السالبة	القدرات الموجبة
القصورات		منخفض	مرتفع
1- عدم القدرة على إدارة الذات.			
2- عدم وضوح القيم الشخصية .			
3- عدم القدرة على تحديد الأهداف الشخصية .			
4- عدم معرفة أسلوب التنمية الذاتية.			
5- غياب مهارات حل المشكلات.			
6- عدم التجديد والابتكار .			
7- عدم القدرة على التأثير في الغير .			
8- صعوبة تحفيز العاملين .			
9- صعوبة الإشراف.			
10- عدم القدرة على تدريب الغير .			
11- توفر طاقة محدودة في تكوين فرق العمل .			
مجموع كل عمود			

إذن يمكن تطوير القدرات الذاتية عن طريق تحويل السلبيات إلى إيجابيات

18. EGO States حالات الذات :

توجد 3 حالات للذات البشرية ، تبدأ حالة الطفولة قبل الولادة وحتى 3 سنوات تقريباً، وحالة الوالدية وهي تبدأ من 3 سنوات حتى 4 ½ سنة، ثم حالة البلوغ وتبدأ من 4 ½ حتى 6 سنوات .

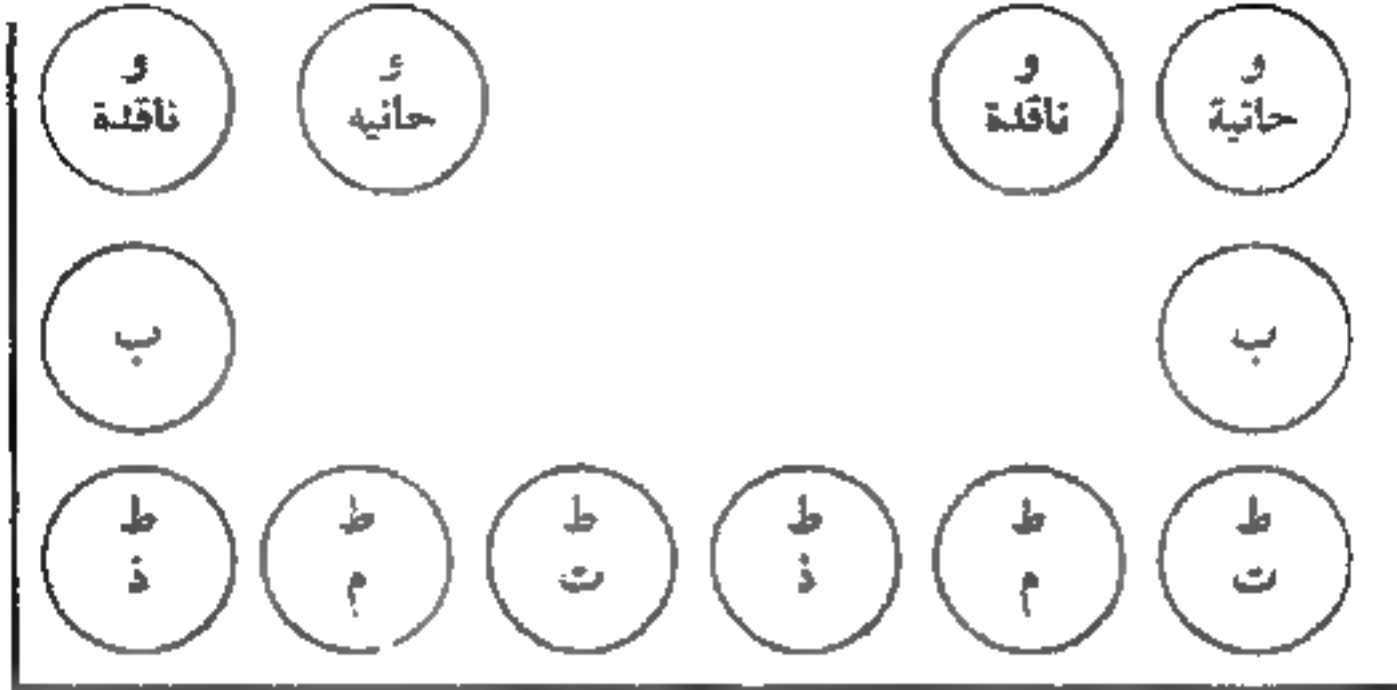
حالات الذات البشرية



P	P	P الوالدية	P الوالدية
A البلوغ	A	A	A البلوغ
C	C الطفولة	C	C الطفولة
سيطرة حالة البلوغ	سيطرة حالة الطفولة	سيطرة حالة الوالدية	الحالات المتساوية للذات

حالات الذات للعاملين

حالات الذات للمدير



فن التكيف مع المواقف المختلفة (المرونة) :

$$6 \times 6 = 36 \text{ إرسال}$$

$$6 \times 6 = 36 \text{ استقبال}$$

$$72 \text{ المواقف البديلة} \text{ شخصية}$$

أنت الآن لديك 72 شخصية تستطيع أن تتعامل منها مع جميع أنماط البشر .
حيث أن :

حالة الوالدية الحانية المطوقة = و ح

حالة الوالدية الناقدة = و ن

حالة البلوغ والمنطق = ب

حالة الطفولة التلقائية = ط ت

حالة الطفولة المتكيفة حسب الموقف = ط م

حالة الطفولة المتلعة = ط ذ

مصفوفة التميز المؤسسي

<p>دور المهارات الذاتية في تفعيل التميز الإداري</p>

<p>+, +, + التفاعل المتكامل بين المهارات الذاتية والتميز الإداري</p>	<p>-, +, + توفر مهارات ذاتية دون تأثير على التميز</p>	+	المهارات الذاتية
<p>+, -, - تميز إداري دون مهارات ذاتية</p>	<p>-, -, - ضباب كل من المهارات الذاتية والتميز الإداري</p>	-	
+	-		
			التميز الإداري

مصفوفة التميز الإداري

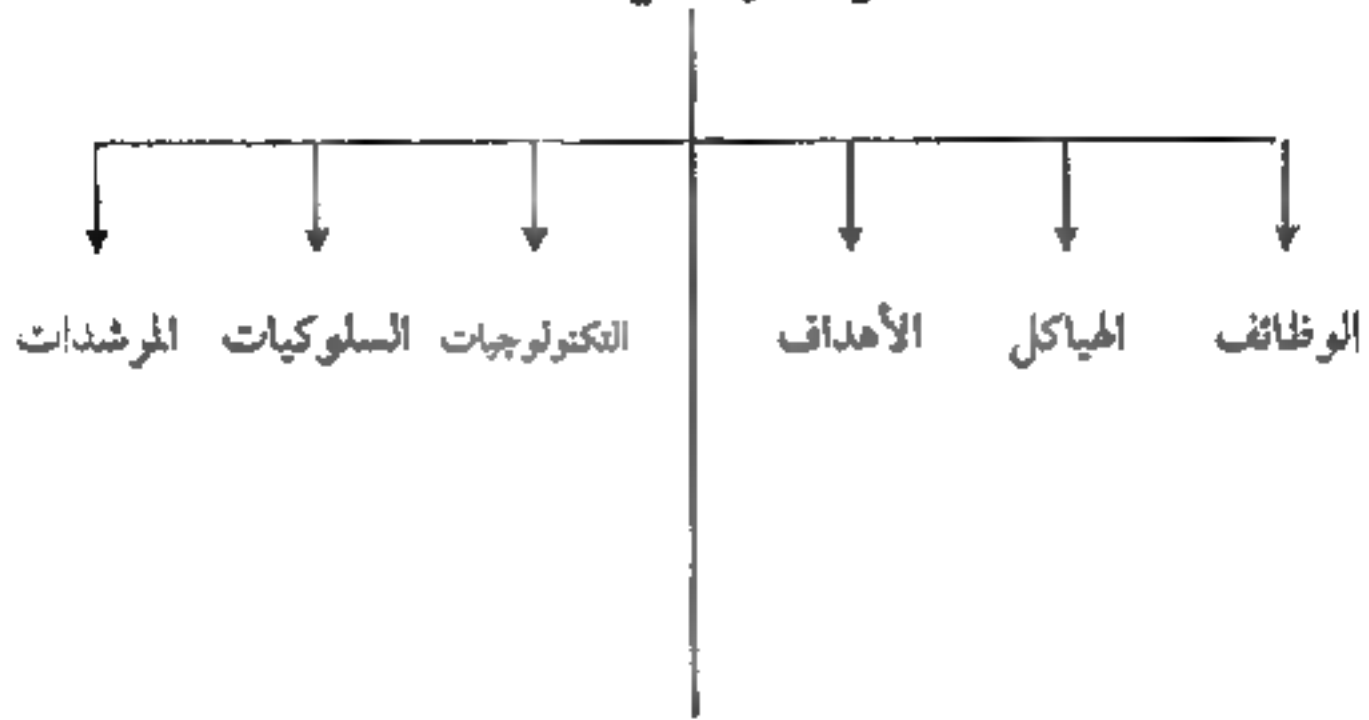
مناطق التميز المهارات الذاتية	التفوق التنظيمي	التميز الإداري	رضاء العاملين	رضاء المتعاملين	الكفاءة الفعالية الإنتاجية	إدارة الجودة الشاملة
قيم العمل						
أسلوب القيادة						
مناهج الإدارة						
الفكر المنظومي						
التخطيط الإستراتيجي						
التجديد التنظيمي						
تنمية الموارد البشرية						
تطبيق ICT						
التجديد والابتكار						
إدارة العلاقات مع العملاء						
إدارة سلاسل التوريد						
الحالة المعنوية						
الأداء المتزن						

ثالثاً : دور المهارات الذاتية في تفعيل التميز الإداري

عناصر المهارات الذاتية	محاور التميز الإداري
<p>(A)</p> <p>1- واجبات الفرد</p> <p>2- المهارات السلوكية</p> <p>3- وسائل التفكير الإيجابي</p> <p>4- قياس التفضيل الإداري</p> <p>5- قوة التفكير الإنساني</p> <p>6- وسائل التفكير الإيجابي</p>	<p>القيادة المتميزة</p>
<p>(B)</p> <p>1- بناء القدرات</p> <p>2- قيادة التميز</p> <p>3- تحسين الأداء</p> <p>4- المشاركة في القرارات</p> <p>5- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات</p> <p>6- الرؤية والرسالة</p> <p>7- القيم</p> <p>8- الأهداف الاستراتيجية</p> <p>9- التحليل الرباعي</p> <p>10- قياس وتطوير النتائج</p>	<p>التخطيط الاستراتيجي</p>
<p>(C)</p> <p>1- التمكين</p> <p>2- التحفيز</p>	<p>التنظيم الفعال</p>

	<p>3- الرضا الوظيفي</p> <p>4- تدريب العاملين</p> <p>5- الاتصالات الفعالة</p> <p>6- التجديد التنظيمي</p> <p>7- الاستقرار التنظيمي</p> <p>8- روح الفريق</p> <p>9- تحديد السلطات والمسئوليات</p> <p>10- تكوين الاتجاهات</p>
<p>(D)</p> <p>← الرقابة المانعة والعلاجية</p>	<p>1- قياس القدرات</p> <p>2- معايير الجودة الشاملة</p> <p>3- المبدأ المثالي للذات</p> <p>4- قانون السبب والنتيجة</p> <p>5- جذور الاتزان والتفكير الايجابي</p> <p>6- قياس الانحرافات</p> <p>7- إعادة التخطيط</p>
<p>(E)</p> <p>← السلوك التنظيمي</p>	<p>1- الاتجاهات - القيادة</p> <p>2- القدرات - الحوافز</p> <p>3- الواجبات - الحاجات</p> <p>4- قوة الفكر - الاتصالات</p> <p>5- سلوك الفرد</p> <p>6- سلوك الجماعات</p>

القيادة الإنسانية الفعالة



- التخطيط الاستراتيجي

- الحركة

- الأقامة

- كروت الأداء المخزن

- التفوق والتميز

- الابتكار والتجديد

- التنمية المستدامة

- التنافسية

إِفْضِلْكَ السَّالِكِينَ

تطبيق التميز المؤسسي في إدارة الموارد البشرية

ـ الملخص ـ

1. الإطار العام
2. نموذج التميز المؤسسي تحت المجهر.
3. تطبيقات نموذج التميز المؤسسي.
4. دور التميز المؤسسي في تحسين الإنتاجية.
5. دور نموذج التميز المؤسسي في تحسين الإنتاجية.
6. شروط التميز المؤسسي في تحسين الإنتاجية.
7. تطبيقات التميز المؤسسي في إدارة الموارد البشرية.

ـ الخلاصات ـ

الفصل السادس

تطبيق التميز المؤسسي في إدارة الموارد البشرية

1- المقدمة :

شهد العالم خلال الخمسين سنة الماضية تطوراً هائلاً في مفاهيم التميز والتفوق المؤسسي والتي أخذت أشكالاً عديدة من جوائز إدارة الجودة الشاملة، ولقد لجأت العديد من المؤسسات إلى التقدم لتلك الجوائز لتحديد المركز التنافسي ومكانة كل مؤسسة على مقياس المقارنات التطويرية .

وبعد تقديم تطبيقات عملية لجوائز التفوق المؤسسي في المؤسسات العربية - بدأت تظهر تساؤلات حول إنعكاسات تلك التجارب العملية لجوائز التفوق المؤسسي على وظائف المنظمة : إدارة الموارد البشرية - إدارة التشغيل والعمليات - إدارة التسويق والمبيعات - الإدارة المالية وغيرها .

ويقع هذا الفصل ضمن التساؤلات الرئيسية حول أثر التميز المؤسسي على وظائف إدارة الموارد البشرية . ويمالج هذا الفصل قضية أثر تطبيق التميز المؤسسي على أداء وممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية في المنظمات . وتظهر أهمية الموضوع من حاجة المؤسسات العربية إلى ضرورة إعادة هندسة إدارة الموارد البشرية في ظل التحديات المعاصرة .

ويجيب على هذا الفصل على :

السؤال الرئيسي : هل يؤدي تطبيق التميز المؤسسي إلى تحسينات في إدارة الموارد البشرية العربية ؟

السؤال الفرعي : ما هي أهم المجالات التي سوف تتأثر في مجال إدارة الموارد البشرية نتيجة تطبيق فلسفة التميز المؤسسي ؟

وتؤدي الإجابة على السؤالين السابقين إلى تحقيق الهدف التالي :

طرح المجالات التطبيقية في ممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية الناشئة عن ممارسة التميز المؤسسي .

وتظهر أهمية الموضوع من حاجة المؤسسات العربية إلى ضرورة احادة هندسة إدارة الموارد البشرية في ظل التحديات المعاصرة .

- 1- مراجعة القواعد العامة لنماذج التميز المؤسسي .
- 2- استخلاص أهم قواعد وخطوات التميز المؤسسي .
- 3- قياس أثر التميز المؤسسي على الإنتاجية والأداء .
- 4- تحديد العلاقات التبادلية بين التميز المؤسسي ووظائف إدارة الموارد البشرية .
- 5- طرح أهم النتائج المترتبة على تطبيق التميز المؤسسي في إدارة الموارد البشرية .

2. نموذج التميز المؤسسي تحت المجهر

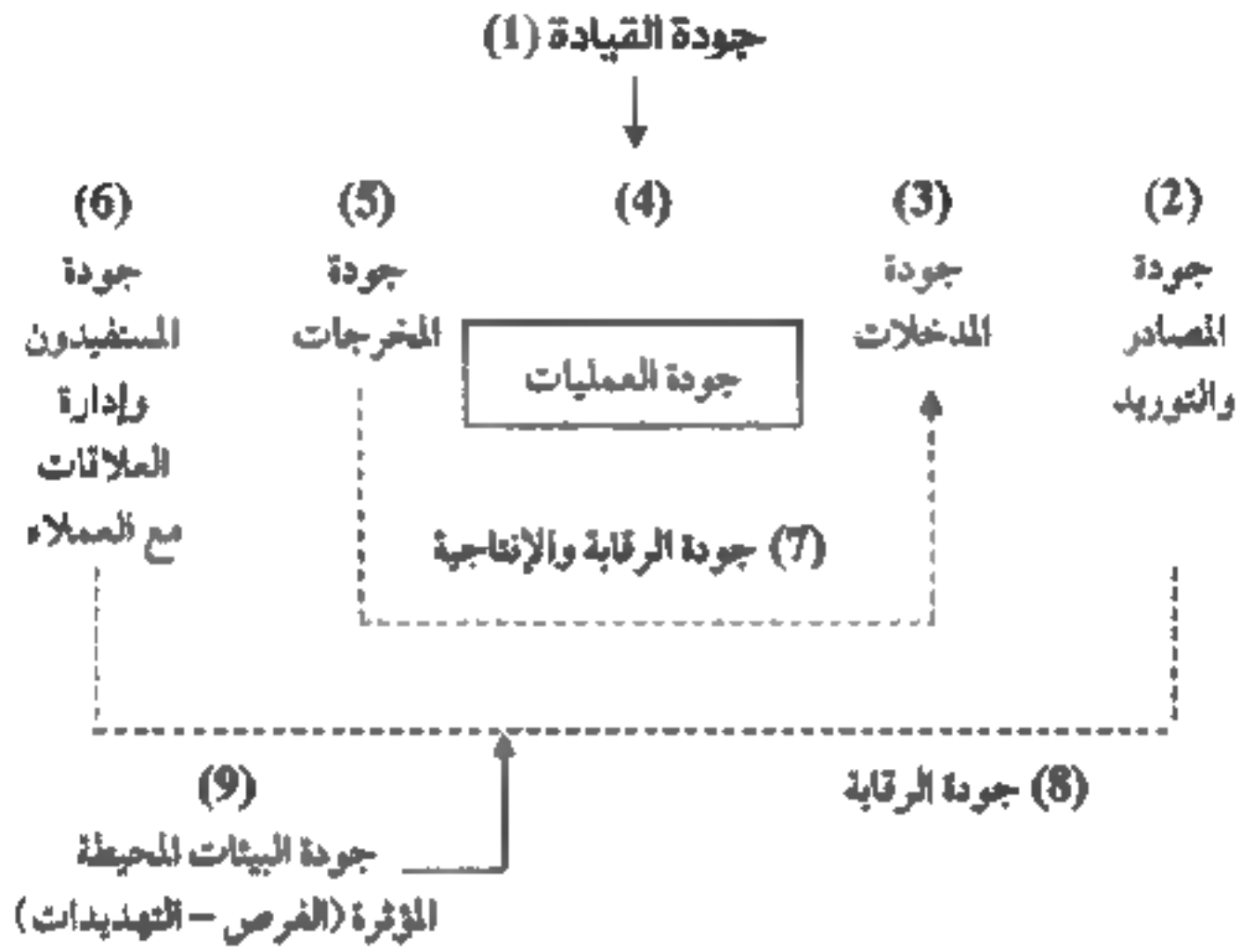
الخلفية :

1 - شهدت الخمسون سنة السابقة اهتمامات عديدة بموضوع الجودة النوعية مثال جودة المنتجات والخدمات وجودة العمليات (ديمنج - كروسبي - إيشيكاوا - ...).

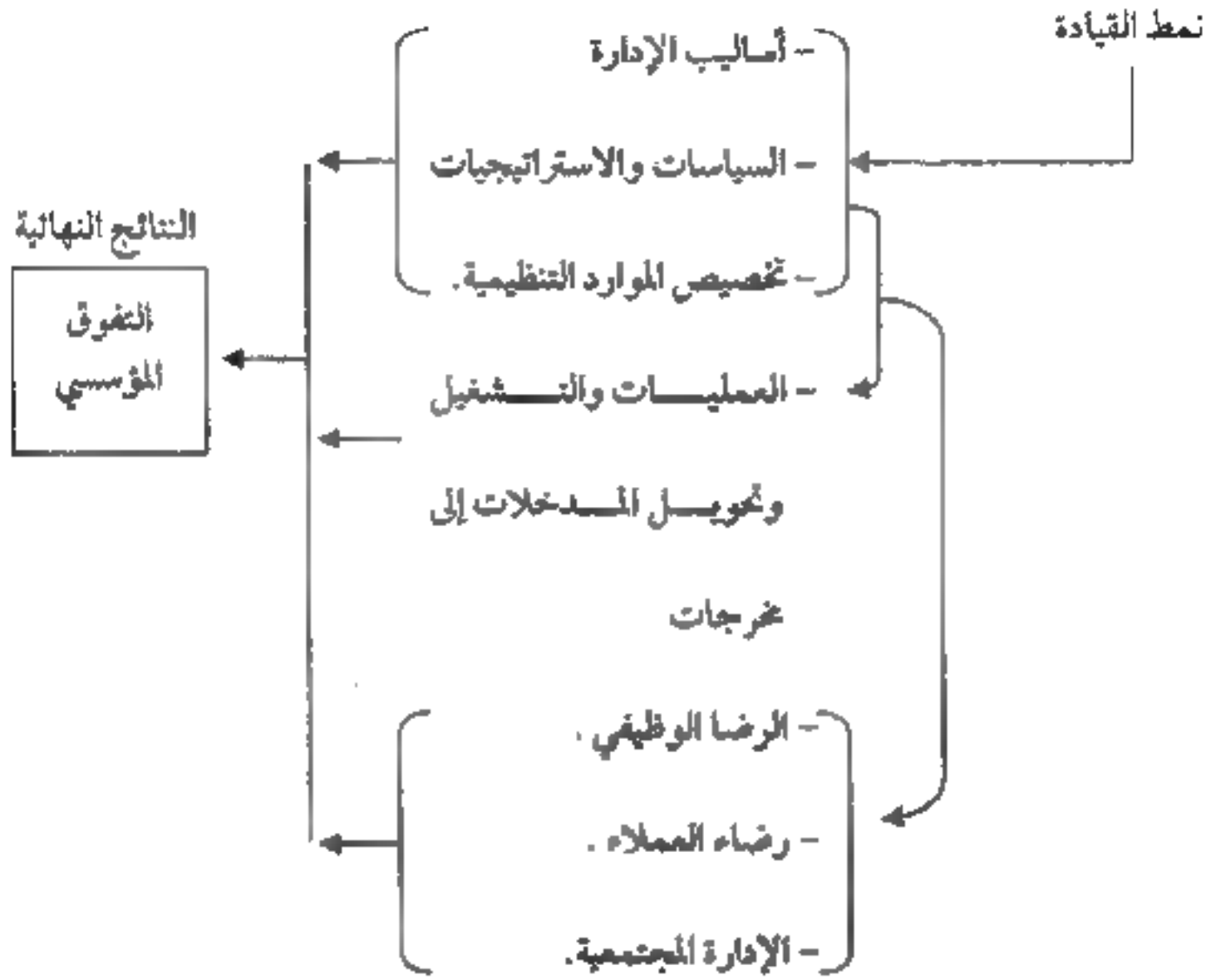
2 - رجع تحول الفكر الأحادي إلى الفكر المنظومي ، تطور مفهوم الجودة النوعية إلى مفهوم الجودة الكلية الشاملة .

3 - وتشمل إدارة الجودة الشاملة جميع عناصر منظومة المؤسسة التالية :

$$10 = 8 + 8 + 7 + 6 + 5 + 4 + 3 + 2 + 1$$



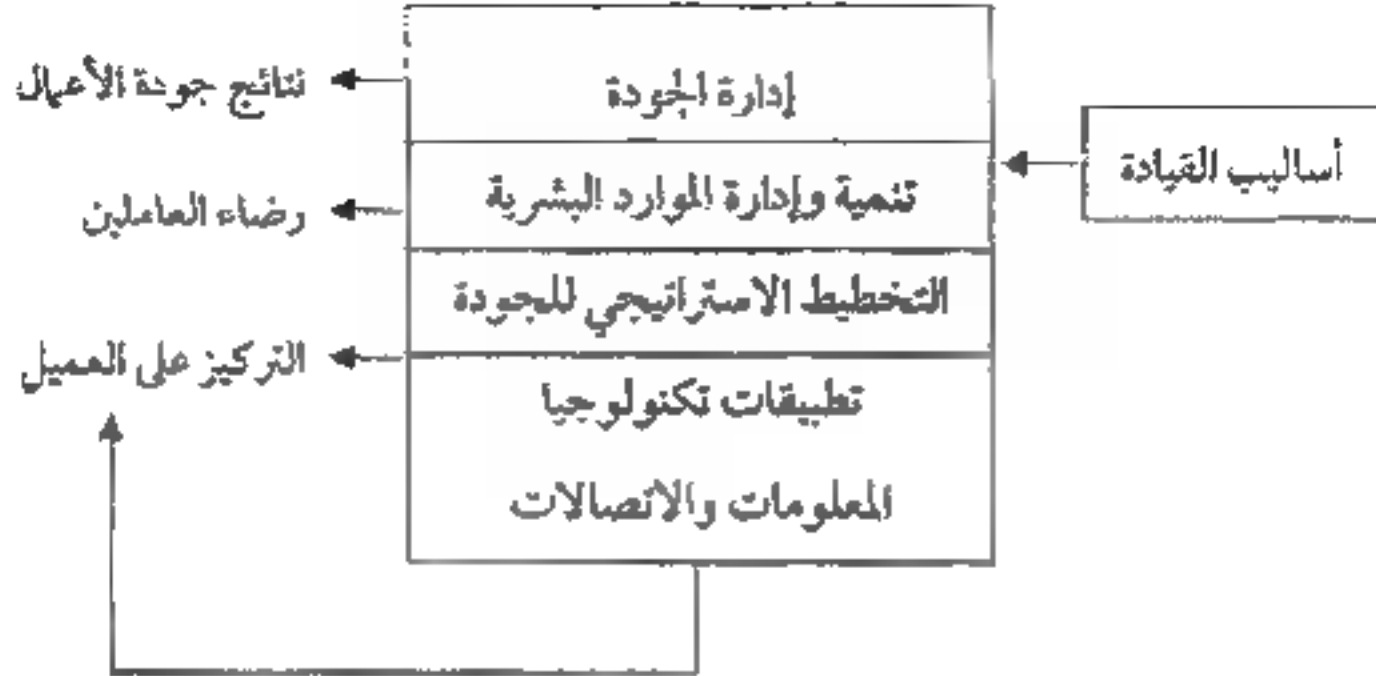
١- النموذج الأوروبي للتميز المؤسسي :



الخلاصة

يركز هذا النموذج على أهمية الرضا الوظيفي وأسلوب إدارة الموارد البشرية والإدارة المجتمعية . أي أن التفوق المؤسسي يعتمد بدرجة كبيرة على التفوق في إدارة الموارد البشرية

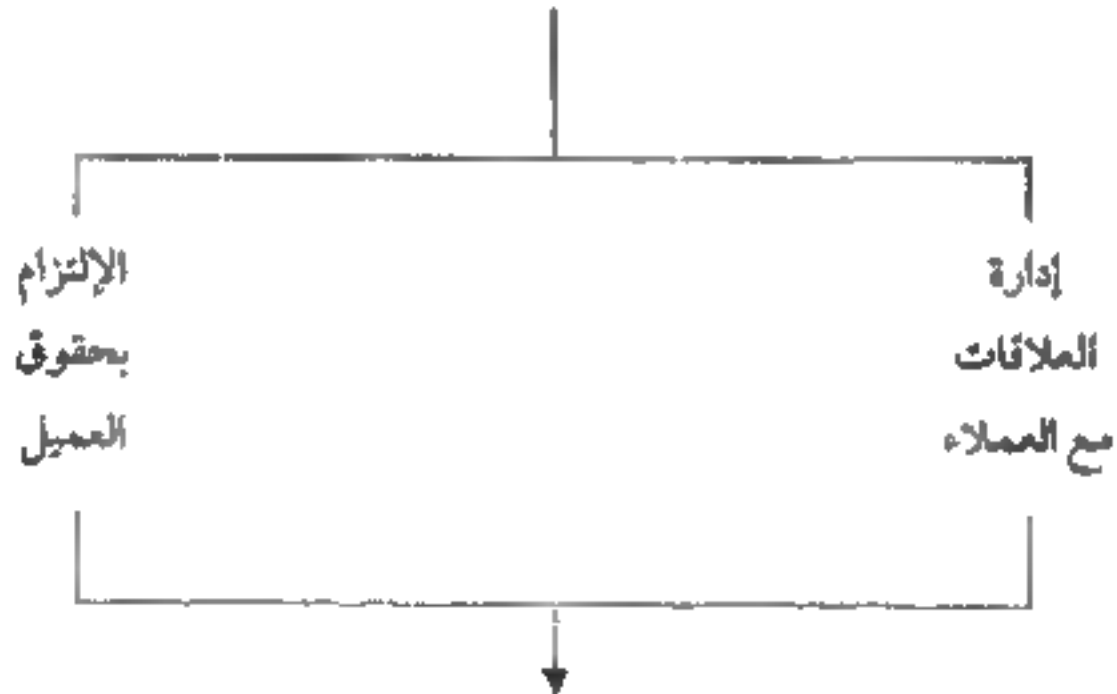
بد النموذج المالكومي للتميز والتنافسية :



يعتبر هذا النموذج تنمية وإدارة الموارد البشرية من أهم وسائل التميز المؤسسي

إدارة العلاقات مع العملاء

توقعات العميل



قياس رضا العميل والعاملين
نتائج تحقيق رضا العميل
مقارنة رضا العميل بالمنافسين

ج- قياس انعكاسات التميز المؤسسي على الإدارة



يؤدي التميز المؤسسي إلى الاهتمام برأس المال الفكري وتشكيل فرق العمل -
 الالتزام - الثقافة التنظيمية - التعلم والتدريب - تنمية القدرات - ونظم
 معلومات إدارة الموارد البشرية .

3- تطبيقات نموذج التميز المؤسسي:

ويسمح نموذج التميز المؤسسي بالتطبيق العمل في جميع المنظمات العالمية والدولية والإقليمية والقومية - سواء بالقطاع الحكومي - القطاع الخاص - القطاع التعاوني - القطاع المشترك.

ويطبق نموذج التميز المؤسسي في الشرطة والأمن - وفي المستشفيات - في التعليم - في المطارات - في مراكز الأبحاث وشركات الاتصالات والمعلومات والمقاولات والفن والشركات الصناعية وغيرها.

ويهتم النموذج بالمحاور التالية:

- (1) المؤسسة كمنظومة متكاملة .
- (2) ربط المتغيرات النهائية بالمتغيرات الوسيطة والمتغيرات الأولية .
- (3) اعتبار العنصر البشري وسيلة وهدف التنمية .
- (4) تحقيق التنمية المستدامة للعنصر البشري عن طريق التحسينات المستمرة .
- (5) الاهتمام بقيادة العنصر البشري .
- (6) ضمان الرضا الوظيفي .
- (7) التركيز على فرق العمل .
- (8) الاهتمام بالتدريب السلوكي مع التدريب المعرفي والمنظومي .

أ. سلاسل القيمة والعمليات التنظيمية الداخلية :



قياس ردود الفعل للرقابة والتحكم

ملاحظة تكمن 94% من المشكلات المؤسسية في الخطوات 2 - 3 - 4 .

أي أن عناصر الجودة تعني :

- أ- رضا العاملين .
- ب- رضا العملاء .
- ج- تطابق المواصفات .
- د- العمل بدون أخطاء .
- هـ- العمل الصحيح من أول مرة وكل مرة .

Do it right first time all the time

· يحقق التميز المؤسسي سلاسل القيمة بصفة مستمرة .

ب- عناصر الجودة المؤسسية :

العملاء - الموارد البشرية - العمليات .

مفهوم الجودة المؤسسية :

1 - قياس كفاءة العمليات .

2 - تكلفة الجودة الكلية .

3 - تكلفة الأخطاء والانحرافات .

4 - الاستقرار المؤسسي المتوقع .

يجب أن تنظر إدارة الموارد البشرية للعمليات من وجهة نظر العملاء (من الخارج للداخل) .

التفكير الإبداعي في التميز المؤسسي : يعتمد على تحليل العقل البشري :

الطرف الأيسر للعقل

* المنطق .

* النواحي العلمية .

* التحليل .

* الموضوعية .

* الحكم على الأشياء .

الطرف الأيمن للعقل

* المشاعر .

* العاطفة .

* الخيال العلمي .

* المرونة .

* الرؤية .

ويحتمل التدريب الفعال الاستفادة الكاملة من تحليل المخ حسب قدرات الفرد وطبيعة الوظيفة والهدف المخطط .

8. كيف نقيس النجاح المؤسسي ؟

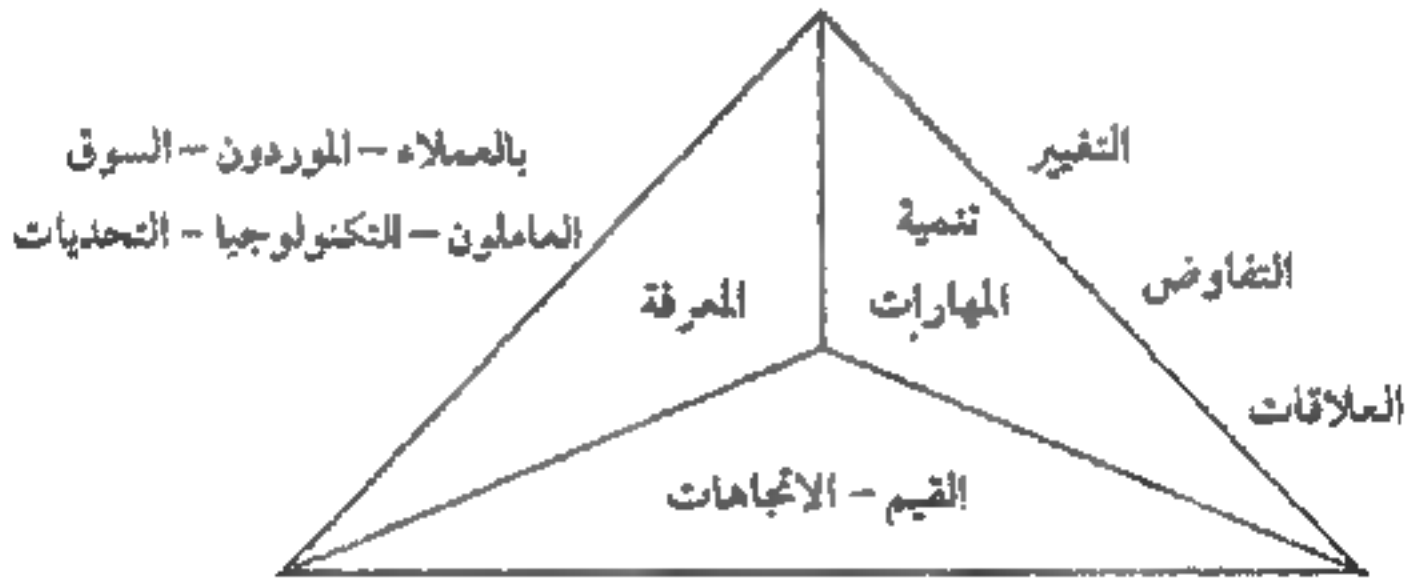
1- الإطار العام للقيادة ذات الرؤية .

2- القيادة التطبيقية :

التمكين	الاتصالات
الجدارة	الرقابة
تحديد الرسالة	التنظيم
الحوافز	التنسيق
الثقة	المتابعة
فرق العمل	قياس الأداء

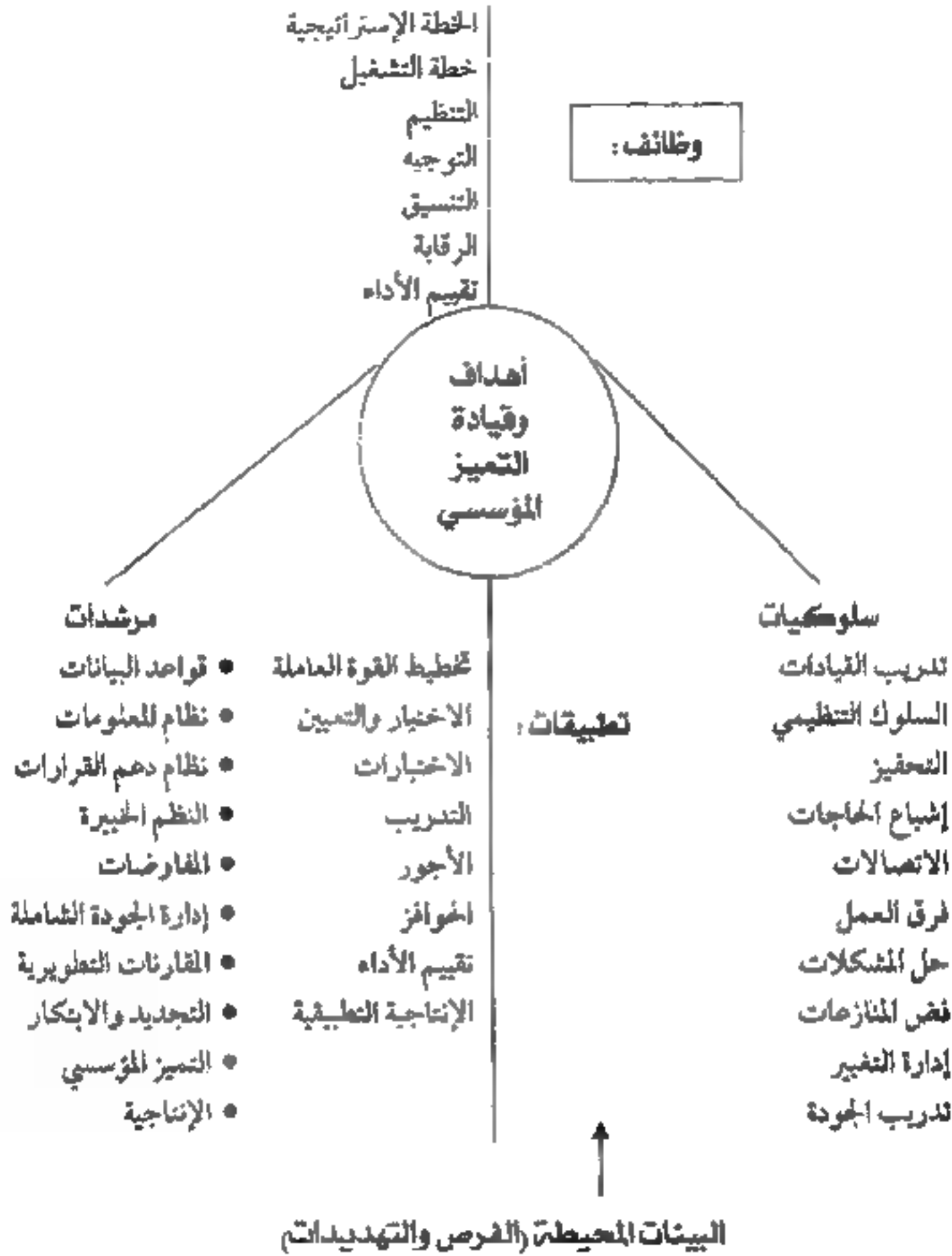
3- المستوى الفكري ← الاتجاه الذهني ← الإدراك ← السلوك

4- نموذج الجدارة المؤسسية :



Head skills + Heart Skills + hand Skills

ويطبق التميز المؤسسي على جميع المستويات التنظيمية الأفقية والرأسية والجغرافية .



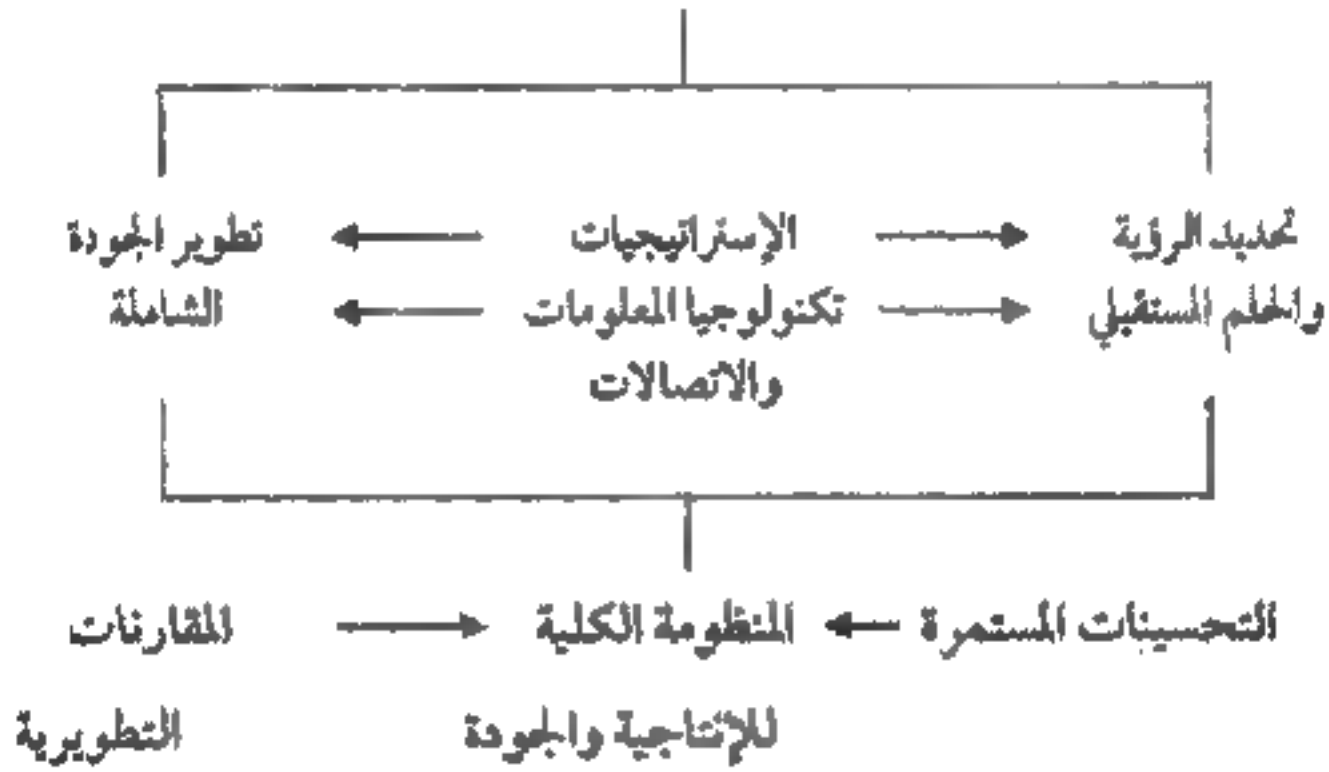
الخلاصة: 5 محاور للتميز المؤسسي

الوظائف + السلوكيات + المرشدات + التطبيقات + التحليل البيئي

4. دور التميز المؤسسي في تحسين الإنتاجية:

يؤدي تطبيق التميز المؤسسي إلى تحسينات في الإنتاجية الكلية للمؤسسة وكذلك الإنتاجية النوعية لكل نوع من المدخلات:

الخطّة الإستراتيجية المتقدّم المؤسسي



$$\text{وتقاس الإنتاجية بالعلاقة} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{المدخلات}}$$

$$= \frac{\text{الفعالية} + \text{الإلتزام}}{\text{الكفاءة} + \text{المشاركة}}$$

وتعتبر الإنتاجية الكلية والنوعية من أعلى المعدلات في دولة الإمارات العربية المتحدة.

5- جدول يوضح دور التميز المؤسسي في تحسين الإنتاجية :

- 1- قياس الأداء المؤسسي.
- 2- قياس أداء الموارد البشرية.
- 3- تحسين الفعالية التنظيمية.
- 4- تطوير كفاءة المدخلات.
- 5- تنمية جودة العمليات.
- 6- تجديد طرق العمل.
- 7- تحقيق الرضا الوظيفي.
- 8- رفع الروح المعنوية.
- 9- بناء فرق العمل وروح المعنوية.
- 10- صحة المديرين.
- 11- التحسينات المستمرة.
- 12- المنافسة الإدارية.
- 13- التجديد والتطوير التنظيمي.
- 14- إدارة الأزمات والكوارث.
- 15- الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

6- شروط التميز المؤسسي في تحسين الإنتاجية:

- 1- الإيمان بالله والوطن.
- 2- الإخلاص في العمل لأقصى درجة ممكنة.
- 3- اخوف من عقاب الله.
- 4- التجويد والإتقان.
- 5- تجنب الفسح والسرقة.
- 6- تجنب الرشوة والعمولات غير الشرعية.
- 7- تغليب مصلحة العمل على المصالح الشخصية.
- 8- الأمانة في أداء العمل على أكمل وجه.
- 9- تجنب ضياع الوقت الفاقد والأعطال.
- 10- العمل على تطبيق التحسينات المستمرة.
- 11- خلق مناخ إيجابي لتحسينات المستمرة.
- 12- الابتكار والتجديد.
- 13- الريادة والمبادرة.
- 14- تجنب خداع واستغلال الأجانب.
- 15- روح الفريق والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- 16- خلق الشعور بالتفوق والتميز.
- 17- النظافة والترتيب والنظام في العمل.
- 18- حب العمل والتحسينات الدورية فيه.
- 19- نظافة البيئة من الملوثات.
- 20- رضا العاملين وتحقيق الانتماء التنظيمي والولاء والقيادة المترنة العادلة.

7. تطبيقات التميز المؤسسي في إدارة الموارد البشرية :

1. إستراتيجيات التفوق المؤسسي :

- * إستراتيجية الأجور والتعويضات .
- * إستراتيجية الحوافز والدوافع .
- * إستراتيجية الولاء والالتقاء والمواطنة التنظيمية .
- * إستراتيجية المبادرات .
- * إستراتيجية التدريب المستمر .
- * إستراتيجية الرضا الوظيفي وإشباع حاجات العاملين .
- * إستراتيجية بناء فرق العمل وروح الفريق .

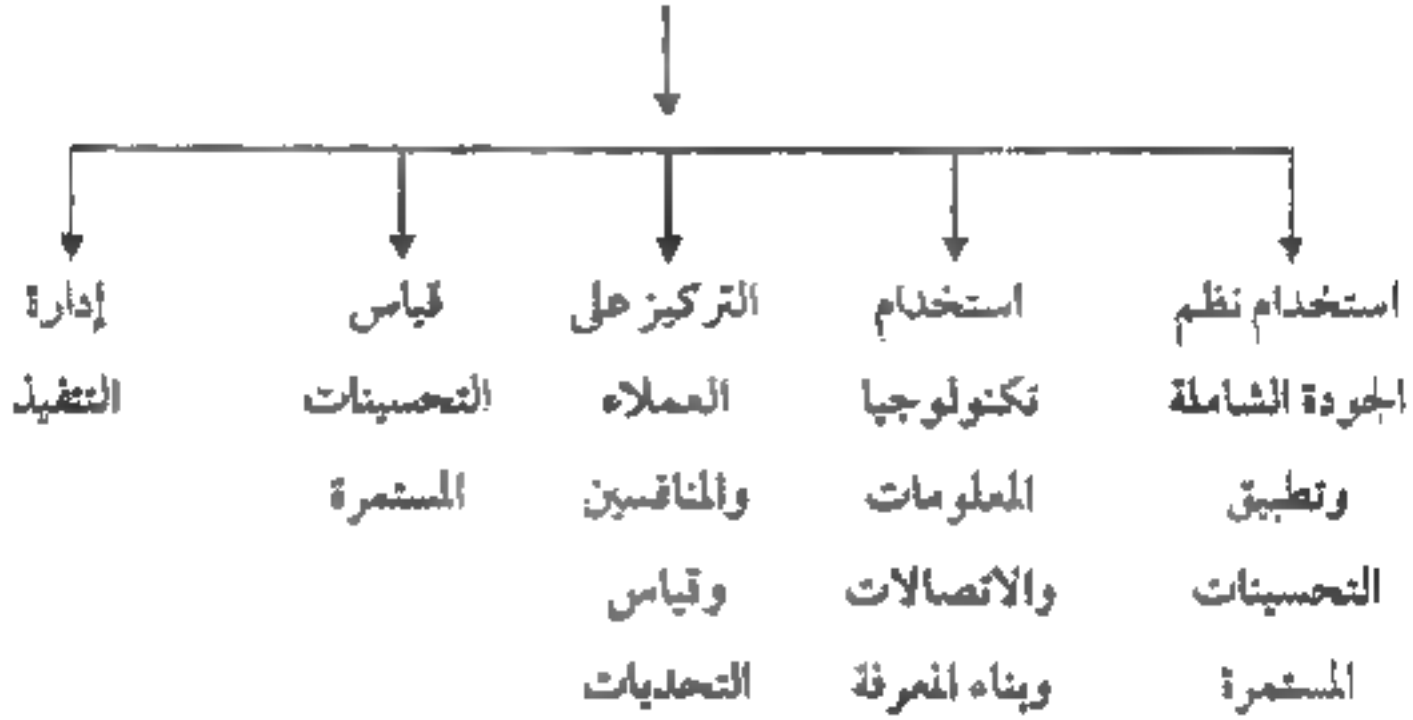
2. التميز المؤسسي والربط بين الإنتاجية والجودة :

<p>++ يحتاج التميز إلى الاهتمام بالإنتاجية والجودة</p>	<p>+ - الاهتمام بالجودة فقط</p>	<p>+</p>
<p>- + الاهتمام بالإنتاجية فقط</p>	<p>-- غياب كل من المهارات الذاتية والتميز الإداري</p>	<p>-</p>
<p>+</p>	<p>-</p>	<p>درجات الاهتمام بالجودة</p>
<p>درجات الاهتمام بالإنتاجية</p>		

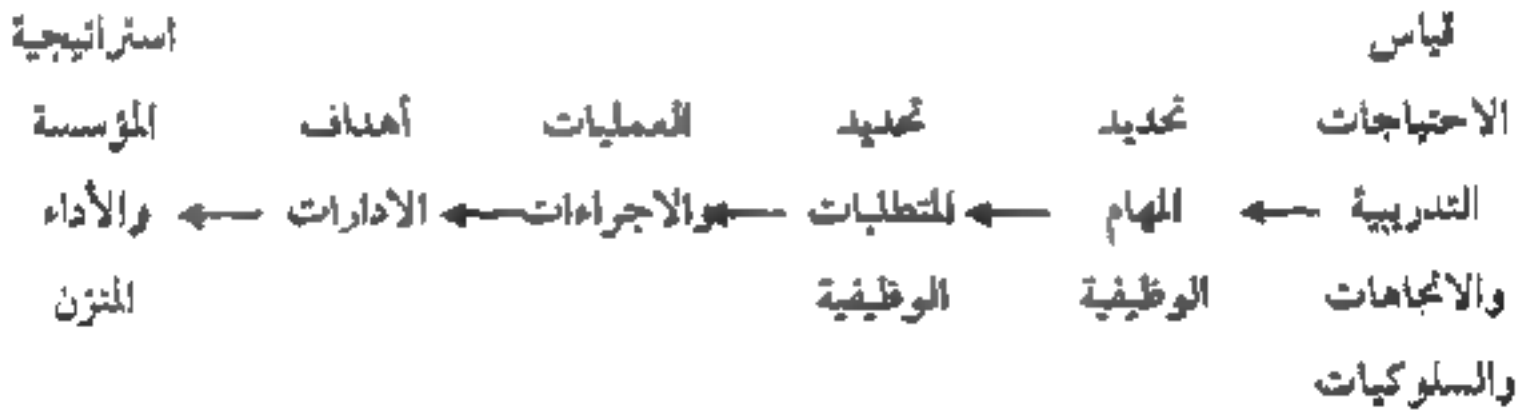
3. إعداد وتشكيل الموارد البشرية للتميز المؤسسي :

التدريب الإستراتيجي

للموارد البشرية



التدريب بالتركيز على الأداء المتزن



4. خصائص التطبيقات الناجحة للتميز المؤسسي :

أ- القيادة :

- الرؤية .
- المشاركة .
- الاتصالات والتواصل .
- قيادة الجودة .
- الالتزام .
- التعريف الدقيق للأهداف .
- تحديد أولويات القرارات .

ب- المعلومات :

- التوجه الكمي للمعلومات .
- ربط المعلومات الخارجية بالداخلية .
- ربط النتائج بالأسباب .

ج - التخطيط الاستراتيجي :

- ربط خطة الموارد البشرية بالخطة الإستراتيجية الكلية للمؤسسة .
- ربط الخطة الاستراتيجية بالتحسينات المستمرة للموارد .
- ربط الخطة بقيم الجودة .
- التركيز على المدى القصير والمدى البعيد للخطة .
- ربط الخطة بالقيادات التنفيذية .

د - تنمية وإدارة الموارد البشرية :

- مشاركة الجميع في تنفيذ الجودة .

- التركيز على روح الفريق وحل المشكلات .
- ثقافة التحسينات المستمرة .
- التدريب المستمر .
- الرضا الوظيفي .
- العمل بدون عيوب أو أخطاء .
- الاهتمام بنظام معلومات الموارد البشرية .

هـ - تطوير الأنشطة والعمليات والوظائف :

- جودة التصميمات .
- جودة المهام والوظائف .
- التكامل بين الرقابة المانعة والوقائية .
- الربط بين فرق العمل والإدارات .

و - النتائج المؤسسية :

- تحسين الإنتاجية والكفاءة والفعالية والمرونة .
- تحسين الخدمات والمنتجات .
- تحسين CRM .
- تحسين SCM .

م - الرضا الداخلي والخارجي :

- تمكين المرءوسين .
- تحقيق طلبات العملاء .
- الاهتمام بالاختيار والتوظيف والتدريب .
- رفع الروح المعنوية .

- مبادرات الإصلاح والتجديد المستمرين .
- سجلات سلامة العاملين .
- زيادة ساعات التدريب .
- زيادة مشاركة الفرد في فرق العمل .
- تحقيق المواطنة التنظيمية .

5. أساليب مشاركة العاملين في برامج التميز المؤسسي :

تؤدي تطبيقات برامج التميز المؤسسي وإدارة الجودة الشاملة في المؤسسات إلى زيادة المعلومات الخاصة بالأداء مما يساعد على الاندماج الفعال للعاملين لتحقيق تحسينات مستمرة. ويساعد على ذلك برامج التحفيز والدافعية التالية :

- أ- المشاركة في المكاسب Gain sharing .
- ب- جودة ظروف العمل Quality of work life .
- ج- المشاركة في بناء خطط العمل الإستراتيجية Strategic business pactress .
- د- تبادل الأدوار في الإدارات المختلفة Interdepartmental rotation .

6. عمليات الاختيار والتعيين :

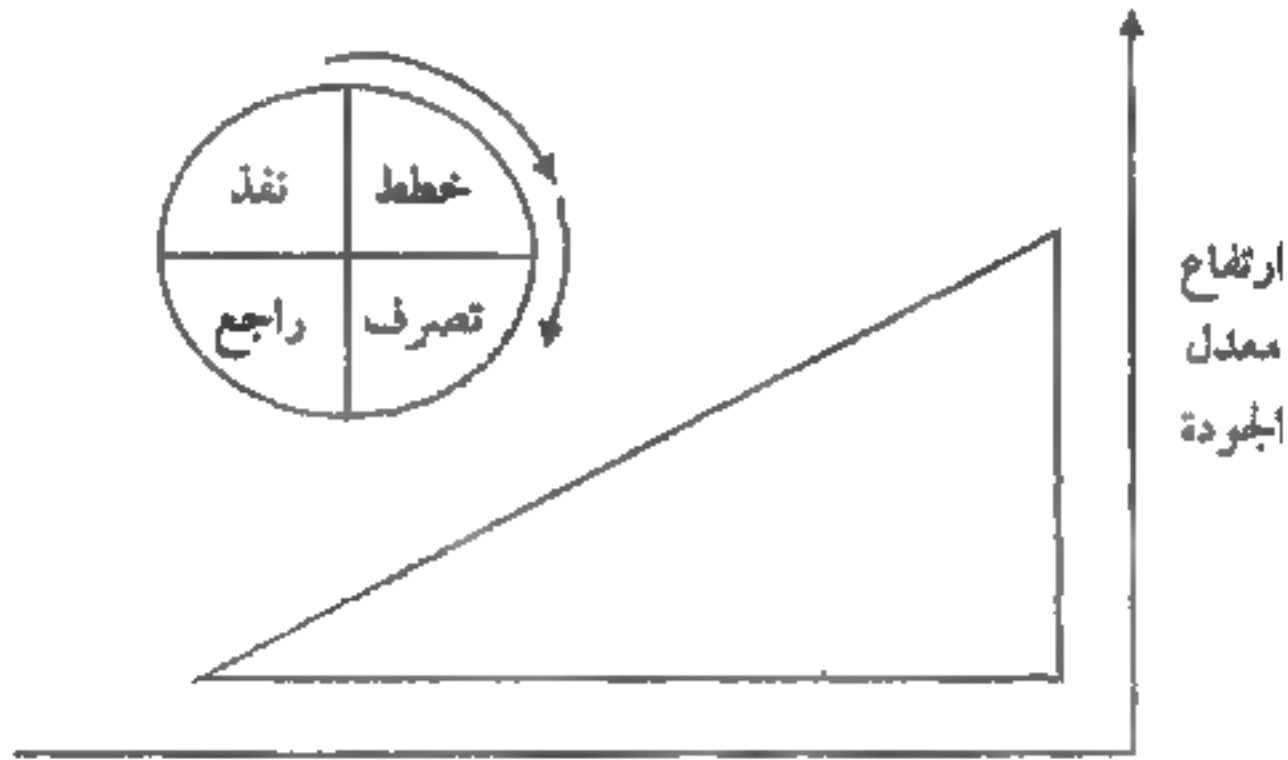
ولقد تطورت أساليب الاختيار والتعيين للاستفادة من برامج التميز المؤسسي بالتركيز على قدرات الفرد على التحسينات المستمرة وتطبيقات الجودة الشاملة .

7. تصميم برامج التدريب والتطوير :

وشملت برامج التدريب المؤسسي الجديدة إدخال موضوعات جديدة مثال أساليب حل المشكلات واتخاذ القرارات وأساليب الرقابة الإحصائية وقياس الجودة وتصويب الأخطاء .

8. الخطوات السبع لتحسين المستمر في إدارة الموارد البشرية :

- 1- الاعتراف بوجود مشكلة وتحديد بدلة .
- 2- توصيف المنظومة الحالية لإدارة الموارد البشرية .
- 3- قياس الأسباب الرئيسية لانحرافات الأداء .
- 4- طرح الحلول البديلة واختيار الحل الأمثل وأسلوب التطبيق العملي .
- 5- تقييم النتائج .
- 6- نميط الخطوات والنتائج .
- 7- اقتراح خطط المستقبل لكل وظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية .



❖ استخدام خرائط المراقبة .

❖ إدارة التغيير في إدارة الموارد البشرية : التجديد التنظيمي – التطوير المرحلي – التدريب التحويلي .

9. الخطوات العشر للتطبيق العملي لإدارة الجودة الشاملة في إدارة الموارد البشرية :

- 1- تحليل المنظمة ومنظومة إدارة الموارد البشرية .
- 2- بناء رؤية مشتركة وتوجهات واضحة .
- 3- التركيز على الحاضر .
- 4- بناء شعور بحتمية وضرورة التغيير .
- 5- دعم الدور القيادي .
- 6- ضمان قبول وموافقة الإدارة العليا .
- 7- اقتراح خطة التطبيق العملي .
- 8- اقتراح هيكل تنظيمي يساند التطبيق المقترح .
- 9- الاتصالات ومشاركة العاملين وبناء الثقة .
- 10- إدخال التقنين والتعديلات لمؤسسة التقنين .
10. إعادة بناء أساليب الدوافع والحوافز :

وأصبحت مصفوفات التحفيز والحوافز الثمانية مهم بدرجات أعلى بكل من الحوافز الجماعية لفرق الجودة وكذلك الحوافز المعنوية :

الحوافز المعنوية		الحوافز المادية		
السالبة	الموجبة	السالبة	الموجبة	
-	+	-	+	الفردية
-	+	-	+	الجماعية
-	+	-	=	المشتركة

11. تقييم الأداء 360 درجة :

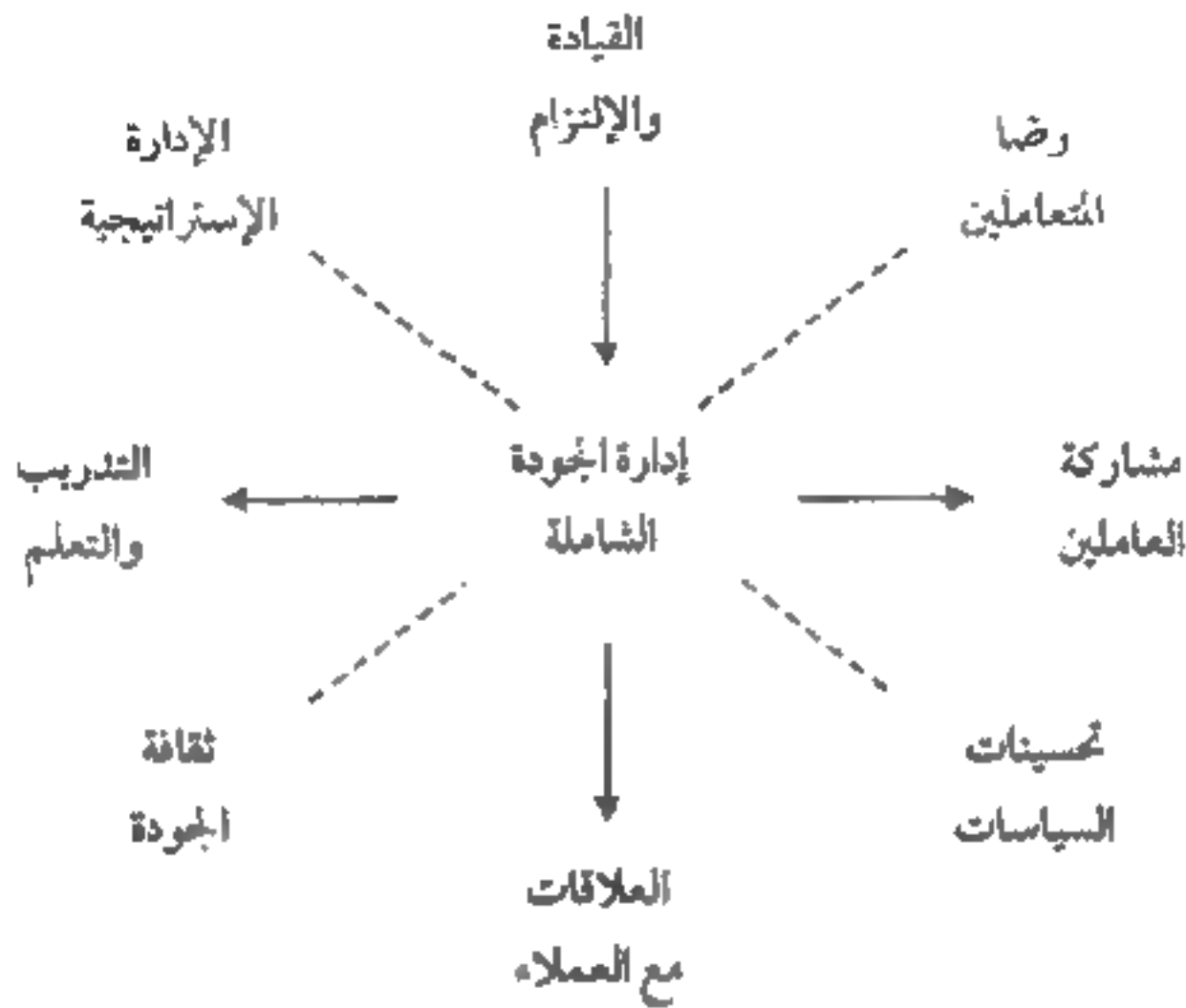
ونحولت إدارة الأداء إلى ضرورة قياس أداء الرؤساء والمرءوسين وكذلك الزملاء والمتعاملين .

12. سياسات الأجور :

وأدى تطبيق إدارة الجودة الشاملة أيضاً إلى تحسين منظومات الأجور بالتركيز على الوظيفة وليس الفرد Job - based pay systems وبدأت المؤسسات تطبق أساليب ربط الأهداف بالأدوار والعمليات والعلاقات GRPI .

14. العوامل العرجة المؤثرة في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في إدارة الموارد البشرية :

عوامل القوة	العوامل الملموسة	العوامل السلوكية
الرؤية	الأساليب	أساليب حل المشكلات
الرسالة	المنظومات	فرق العمل
سياسة الجودة	الإجراءات	التجديد
التوجهات	الخصائص	الابتكار
الأهداف	التكلفة	التحسينات المستمرة
الاتصالات	الوقت	التمكين
المقاييس	الجودة	الحوافز والدوافع
المواصفات المعيارية	الحجم	التعلم
التخطيط الاستراتيجي	الإنتاجية	التدريب
التركيز على العاملين	المواصفات	مناخ التقدم
		إدارة التغيير



10- عناصر جودة إدارة الموارد البشرية :

- 1- ابتكار إستراتيجية جديدة لإدارة الموارد البشرية .
- 2- مشاركة العاملين في بناء وتطبيق برامج الجودة والإنتاجية .
- 3- التدريب والتطوير المستمرين للعاملين .
- 4- ربط الحوافز بأداء العاملين والالتزام بالجودة الشاملة .
- 5- التأكيد على الحالة المعنوية للعاملين .
- 6- توفير التمكين وتفجير الطاقات الإبتكارية .
- 7- المشاركة وتشجيع التجديد والتطوير .
- 8- التحسينات المستمرة .
- 9- تحقيق الرضا الوظيفي .
- 10- بناء فرق الجودة وروح الفريق .

مراجعة وظائف إدارة الموارد البشرية في ضوء التميز

1- مراجعة أداء الموارد البشرية (الوظائف) :

- 1- وصف الوظيفة .
- 2- تطوير الوظيفة .
- توسيع نطاق الوظيفة .
- تقليص نطاق الوظيفة .
- إثراء الوظيفة .
- دمج الوظائف .
- تجديد الوظائف .
- إلغاء الوظائف .

- 3- المسار الوظيفي .
- 4- التدرج الوظيفي .
- 5- تشغيل الطاقات المعاملة .
- 6- تخفيض المخاطر .

2- مراجعة التدريب :

- 1- نظم التدريب .
- 2- التدريب على رأس العمل .
- 3- التدريب المهني .
- 4- أساليب التدريب .
- 5- المتدربون .
- 6- المدربون .

3.مراجعة الترقيات :

- 1- الأفقية .
- 2- الرأسية .
- 3- النوعية .
- 4- ترقية المكافآت .

4.مراجعة الاختبار والترقية :

- 1- على أساس الاستحقاق .
- 2- على أساس القدرات .
- 3- على أساس الأقدمية .

5.مراجعة التعويضات :

- 1- الأجور اليومية .
- 2- الأجور على أساس الإنتاج .
- 3- الأجور الشهرية .
- 4- العلاوات .
- 5- المكافآت .
- 6- الإجازات .
- 7- الجزاءات .

6.المراجعة الدورية لنشاطات إدارة الموارد البشرية :

- 1- الهياكل التنظيمية .
- 2- الهياكل الوظيفية .
- 3- تخطيط الاحتياجات (الإضافة والخروج) .

- 4- التوظيف المباشر والإلكتروني .
- 5- تنمية وتدريب الإدارة العليا والوسطى والإشرافية .
- 6- تقييم الأداء والتأثير .
- 7- نظم التمويضات والمزايا العينية .
- 8- تحسينات الإنتاجية والفعالية والكفاءة والمرونة.
- 9- علاقات العمل.
- 10- الصحة والسلامة المهنية.
7. برامج تحسين الموارد البشرية :
- 1- برامج إدارة الجودة الشاملة .
- 2- حلقات الجودة .
- 3- المقارنات التطويرية .
- 4- برامج تحسين وتقديم الإنتاجية .
- 5- التحسينات المستمرة .
- 6- التميز والتفوق .
- 7- برامج تطوير ظروف العمل المادية والمعنوية .
8. جداريات مدير الموارد البشرية :

أ- القدرات الذاتي : الثقة . الاتصالات

العلاقات

القيم

الشجاعة

ب- مهارات المعرفة : النشاط - المنظمة - العلاقات مع العملاء - العلاقات الإنسانية مع العاملين .

ج- القدرات التكنولوجية : استخدام الإنترنت - الأعمال الإلكترونية - التجديد والابتكار - حل المشكلات واتخاذ القرارات .

د- التفوق الوظيفي : التوظيف - تقييم الأداء - تطوير الوظائف - تحسين الإنتاجية والجودة

عناصر الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في ظل التميز :

- 1- الهياكل التنظيمية والوظائفية .
- 2- الاختيار والتوظيف ومعايير الجودة في الاختيار .
- 3- التدريب والتنمية على قواعد التميز .
- 4- إدارة الأداء .
- 5- منظومات التعويضات والإنتاجية .
- 6- منظومات علاقات العمل الإنسانية الفعالة .
- 7- كفاءة الصحة والسلامة المهنية .
- 8- برامج التميز المؤسسي وتحسين الإنتاجية والجودة الشاملة .
- 9- ترتيبات العمل Flexiplace .
- 10- العمل عن بعد Telework .

الخلاصات

يتضح من العرض السابق أنه من الضروري إعادة هيكلة إدارة الموارد البشرية في ضوء تطبيق نموذج التميز المؤسسي . ومن أهم الخلاصات التحول :

من ————— إلى ←

التفكير المنظومي	1- التفكير الأحادي في إدارة الموارد البشرية
إدارة الجودة الشاملة	2- التحول من الجودة النوعية .
الإدارة الإلكترونية	3- من الإدارة الورقية .
إدارة الموارد البشرية	4- من إدارة الأفراد .
نتائج تحسين الإنتاجية	5- من نتائج المركز المالي .
إدارة الوقت والمضيمات	6- عدم الاهتمام بالوقت .
الحوافز المعنوية	7- الحوافز المادية فقط .
الرضا الوظيفي	8- غياب الرضا الوظيفي .
العمل الجماعي وفرق العمل	9- العمل الفردي .
المواطنة التنظيمية	10- الصراعات .

وفيما يلي استبيان لقياس بعض المؤشرات :

١- ما هي رؤيتك في العمل ؟

.....

.....

.....

.....

2- ما هي رسالة المؤسسة ؟

.....

.....

.....

.....

3- ما هي أهم عوامل النجاح المؤسسي ؟

.....

.....

.....

.....

4- هل تقيس المؤسسة الإنتاجية وإدارة الجودة الشاملة ؟

.....

.....

.....

.....

5- ما هي مجالات العمل التي تحتاج إلى تحسينات مستمرة ؟

.....

.....

.....

.....

6- هل تقيس المؤسسة حاجات المجتمع من الخدمات ؟

.....

.....

.....

.....

7- هل تسعى المؤسسة إلى قياس رضا المواطنين ؟

.....

.....

.....

.....

8- ما هي نقاط القوة الداخلية ؟

.....

.....

.....

.....

9- ما هي نقاط الضعف التنظيمي الداخلي ؟

.....

.....

.....

.....

10- هل تسعى المؤسسة إلى تطوير الخدمات ؟

.....

.....

.....

.....

11- هل توجد خطة بالمؤسسة لتوفير المدخلات بالجودة اللازمة ؟

.....

.....

.....

.....

12- هل توجد أساليب حديثة لتحويل المدخلات إلى مخرجات ؟

.....

.....

.....

.....

13- ما هي جودة اللوجستيات ؟

.....

.....

.....

.....

14- هل توجد خطة لتحسين إدارة الموارد البشرية ؟

.....

.....

.....

.....

15- هل يوجد نظام معلومات للموارد البشرية بالمؤسسة ؟

.....

.....

.....

.....

16- هل حصلت المؤسسة على جوائز التميز المؤسسي ؟

.....

.....

.....

.....

إِفْضَلُكَ السَّابِغ

التميز المؤسسي المرن بالقضاء على الفاقد

Lean Philosoph

أولاً : الفاقد ضد التميز .

ثانياً : فلسفة الإدارة المرنة .

ثالثاً : الموقف المحلي والفاقد في البيئة والمنظمات المحلية .

رابعاً : تنافسية وتميز الدول .

الفصل السابع

التميز المؤسسي المرن بالقضاء على الفاقد

Lean Philosoph

أولاً : الفاقد ضد التميز :

ويتحقق التميز المؤسسي أيضاً بالقضاء على الفاقد في العمليات المختلفة :

TIM : Transport – Inventory – motion

WOOD : Waiting , Overproduction , Over – Processing and Defects

1. تجنب الضياع في الإنتاج خارج الخطّة :

The Waste of Overproduction

أي أن الإنتاج خارج الخطّة يعني قُصد الإنتاجية والجودة. ويؤدي ذلك إلى زيادة المخزون والتكاليف ومن ثم وحدات معيبة . ويؤدي تطبيق نظام Kanban إلى تجنب الإنتاج الزائد غير المخطط . ويطلق على ذلك أيضاً Lean Manufacturing .

2. تجنب الانتظار The Waste of Waiting :

يعتبر الوقت أحد عناصر التنافسية والجودة . ويرفض العملاء الانتظار ويؤدي إلى ضياع القيمة المضافة . فانتظار العمال والموظفين يعني فاقد الوقت . ويؤدي تجنب الانتظار إلى تحسين كلاً من الإنتاجية والجودة. كما أن عنق الزجاجة في مراحل الإنتاج يؤدي إلى الانتظار . كما أن ترك العمال في صفوف الانتظار يؤدي إلى خروجهم لمنافس آخر .

تحيل انتظار ساعة واحدة في مؤسسة بها مائة ألف عامل يعني انتظار مليون ساعة يؤدي إلى خسائر فادحة .

3. فاقد النقل والمواصلات The Waste of Transporting :

يشمل الفاقد في النقل والمواصلات كلاً من حركة المواد الخام داخل المصانع ، وكذلك عدد المناولات والنقل حتى وصول السلعة إلى العملاء . وتعتبر المناولة المتكررة ضياع وفاقد يؤثر على الإنتاجية والجودة .

4. فاقد المخزون غير الضروري The Waste of Un-necessary Inventory :

يعتبر المخزون عدو رئيسي للجودة والإنتاجية . ويؤدي المخزون إلى زيادة وقت الانتظار ومنع سرعة الاتصالات . ويؤدي تطبيق التوريد الفوري Just In Time (Lean or JIT) إلى تخفيض فاقد المخزون .

5. فاقد الحركات الغير ضرورية The Waste of Unecessary Motions :

في الحقيقة ، ليست كل الحركات اللازمة لتحويل المدخلات إلى مخرجات ضرورية . فيمكن إلغاء بعض الحركات الغير ضرورية في إنتاج أي خدمة أو سلعة . فالسرعة والوقت وإعادة هندسة العمليات سوف يؤدي إلى تخفيض الحركات غير ضرورية .

6. الفاقد في استخدام المياه The Waste of Water :

حيث يعتبر الفاقد في المياه كبيراً جداً في جميع الحالات .

7. فاقد الأخطاء The Waste of Defects :

تؤدي الأخطاء إلى ارتفاع التكاليف وخاصة تكلفة الجودة المفقودة ويجب تحقيق الانجازات بدون أخطاء Zero defects .

مثال :

1 - تؤدي الأخطاء إلى منتجات معيبة .

2 - زيادة أخطاء العمل الإنساني .

3 - يؤدي القضاء على الأخطاء إلى .

4 - تؤدي أخطاء التشغيل إلى زيادة الطاقة المستخدمة .

8. التشغيل غير المطلوب وإعادة التشغيل غير الضروري :

Inappropriate Processing or Overprocessing:

تؤدي عمليات التشغيل غير الضروري أو إعادة التشغيل بسبب القيود إلى زيادة التكاليف والوقت والقضاء على المكاسب والقيمة المضافة .

ونحتاج برامج تحسين جودة الخدمات للقضاء على الفاقد إلى ما يلي :

التأخير - تكرار العمل - حركات غير ضرورية - اتصالات غير واضحة
- مخزون غير صحيح - وأخطاء في المنتجات والخدمات .

9. الفاقد في التعليم The Waste in Education :

حيث يؤدي الفاقد بين التعليم مرتفعاً بسبب الفجوة بين التعليم وحاجات أسواق العمل، فيؤدي غياب تخطيط القوى العاملة إلى ضياع العائد على الاستثمار في التدريب الإداري والفني .

10. الفاقد في الأراضي الزراعية The Waste in Agricultural Lands :

بسبب البناء العشوائي على الأراضي الزراعية وتبوير الأراضي وعمليات التصحر . ويؤدي ذلك إلى زيادة الفاقد في إنتاجية الزراعة ، وارتفاع معدلات الإهدار ، هذا بجانب سوء استخدام المبيدات والأسمدة والبذور .

ثانياً : فلسفة الإدارة المرنة Lean Management :

وتتحقق الإدارة المثالية عن طريق أمثلة القرارات مثال :

(أ) تعظيم القيم القصوى Maximization :

مثال الأرباح - الإنتاجية - الإحجام - المبيعات - المصادر - الإيرادات .

(ب) تخفيض القوى السالبة والفاقد Minimization :

مثال الخسائر - التكاليف - الضياع - الفاقد - الوقت - الأعطال -
الحركات غير الضرورية - المرتجعات .

(ج) إذن يؤدي تطبيق الحلول المتكاملة المثالية إلى إدارة مثالية

Optimization

وبالتحديد من الضروري تنظيم الإيجابيات (+) وتقليل السلبيات (-)
حتى تتحقق الإدارة، أي الإدارة بدون عيوب أو أخطاء Lean Management .

ثالثاً : الموقف المحلي والفاقد في البيئة والمنظمات المحلية :

- 1 - المواصلات والانتظام والطرق غير المناسبة .
- 2 - ضياع وقت المواصلات من وإلى أماكن العمل .
- 3 - ضياع الوقت للحصول على سلعة أو خدمة . مثال صفوف الانتظار في البنوك وفي طوابير شراء الخبز وأنايب البوتاجاز والسلع الضرورية الأخرى .
- 4 - ضياع الوقت لإتمام معاملة في المنظمات المختلفة ، لاستخراج بطاقة الرقم القومي أو لرخصة القيادة أو تجديد رخص السيارة أو اشتراك النادي أو في المستشفيات .
- 5 - الوقت الضائع لإتمام معاملات داخل المؤسسات بالجامعة والشركة والمصنع .
- 6 - الدورة المستندية ووقت انتظار العاملين والمتعاملين .
- 7 - أعطال التصنيع والتشغيل والتخزين والتعبئة والتغليف والتسويق والمبيعات والتحصيل .
- 8 - الفجوة بين التعليم والتدريب وفرص العمل - ضياع وقت في الدراسة والتعليم - ثم البطالة أو قبول وظيفة مختلفة .
- 9 - الفاقد في الحكومة والشركات والبيئة المحيطة .

رابعاً : بيان تنافسية وتميز الدول في 2013 :

THE WORLD'S MOST COMPETITIVE NATIONS

RANK	NATION
1.	Switzerland
2.	Singapore
3.	Finland
4.	Germany
5.	United States
6.	Sweden
7.	Hong Kong SAR
8.	The Netherlands
9.	Japan
10.	United Kingdom

SOURCE: WORLD ECONOMIC FORUM, THE GLOBAL COMPETITIVENESS INDEX 2013-14

THE WORLD'S MOST EFFECTIVE PUBLIC INSTITUTIONS

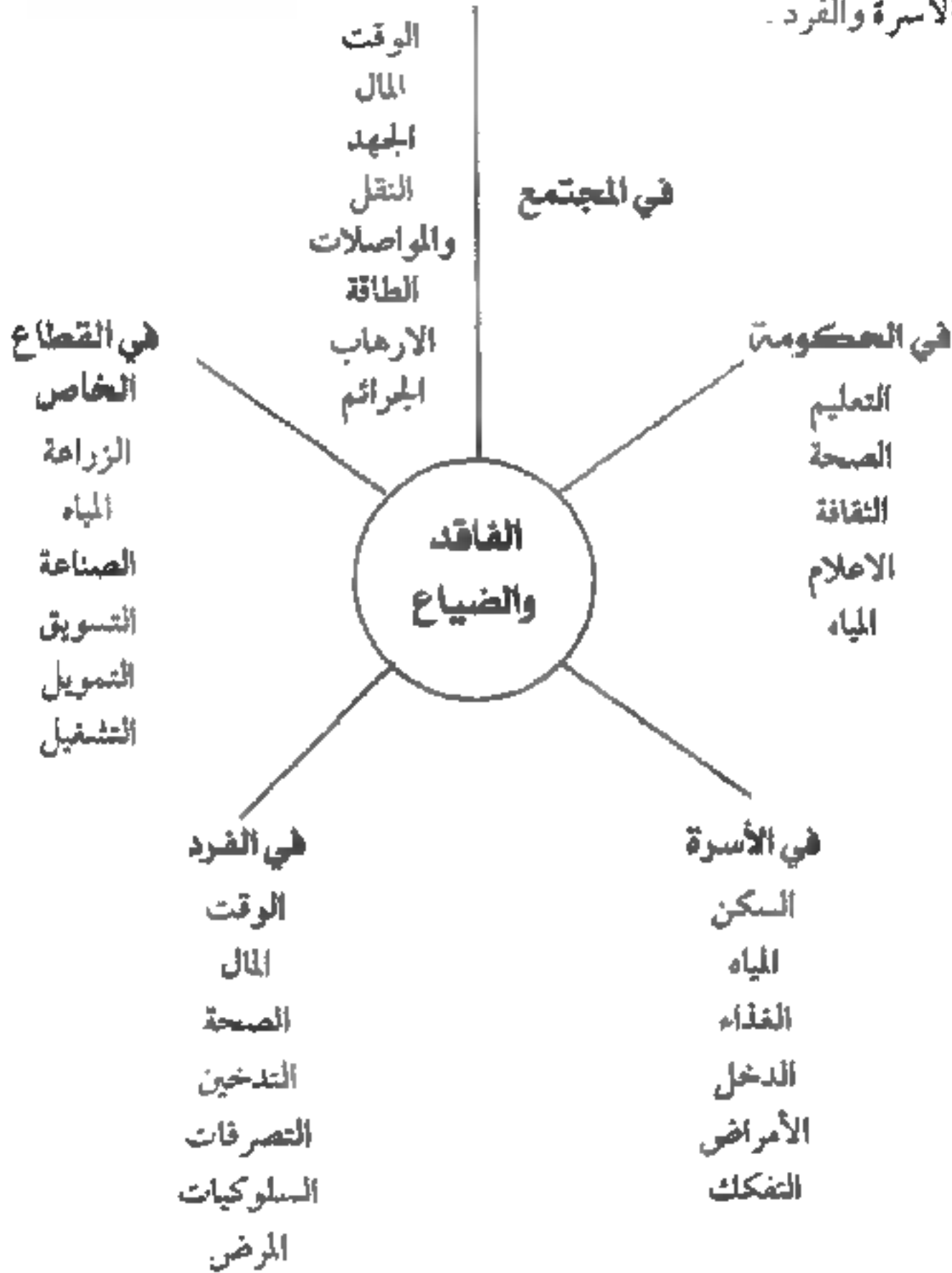
RANK	NATION
1.	Finland
2.	New Zealand
3.	Singapore
4.	Sweden
5.	Norway
6.	Switzerland
7.	The Netherlands
8.	Hong Kong SAR
9.	Luxembourg
10.	United Kingdom

THE ARAB WORLD'S MOST COMPETITIVE NATIONS

RANK	NATION
1.	Qatar
2.	UAE
3.	Saudi Arabia
4.	Oman
5.	Kuwait
6.	Bahrain
7.	Jordan
8.	Morocco
9.	Tunisia
10.	Algeria

المصدر : Economist December 2013

ونستنتج من الباب السابق أن الحياة في الدول النامية (ومنها العديد من الدول العربية) مليئة بالضيق والفاقد في المجتمع والحكومة والقطاع الخاص والأسرة والفرد .



إذن تؤدي الدولة ذات التميز إلى تميز المؤسسات والأفراد في المجتمع ،
والعكس بالعكس .

الإفصاح الثامن

التميز المؤسسي القياسي

Business Excellence Metrics

B . E . M

1. تأثير التميز على معدل العائد على الاستثمار.
2. قياس التميز القياسي.
3. النمو والبقاء والاستدامة والتفوق.
4. عوامل الهدم الداخلي.
5. عوامل الهدم الخارجي.
6. إعادة هندسة الحكومة والدولة لضمان التميز.
7. قياس مجالات التميز.

الفصل الثامن

التميز المؤسسي القياسي

تختلف الدول والمؤسسات في اختيار أسلوب التميز . وقد تعتمد الدول على أسلوب الاحتكارات والمستعمرات ، كما قد يكون البديل احتكار رؤوس الأموال أو التكنولوجيات . وقد تكون وسيلة التميز بالتركيز على التدريب والتعلم، الإنتاجية أو الجودة أو كليهما ، وأخيرًا قد يكون التميز المؤسسي قائمًا على الذكاء المؤسسي والإدارة الامتثرافية^(٥) .

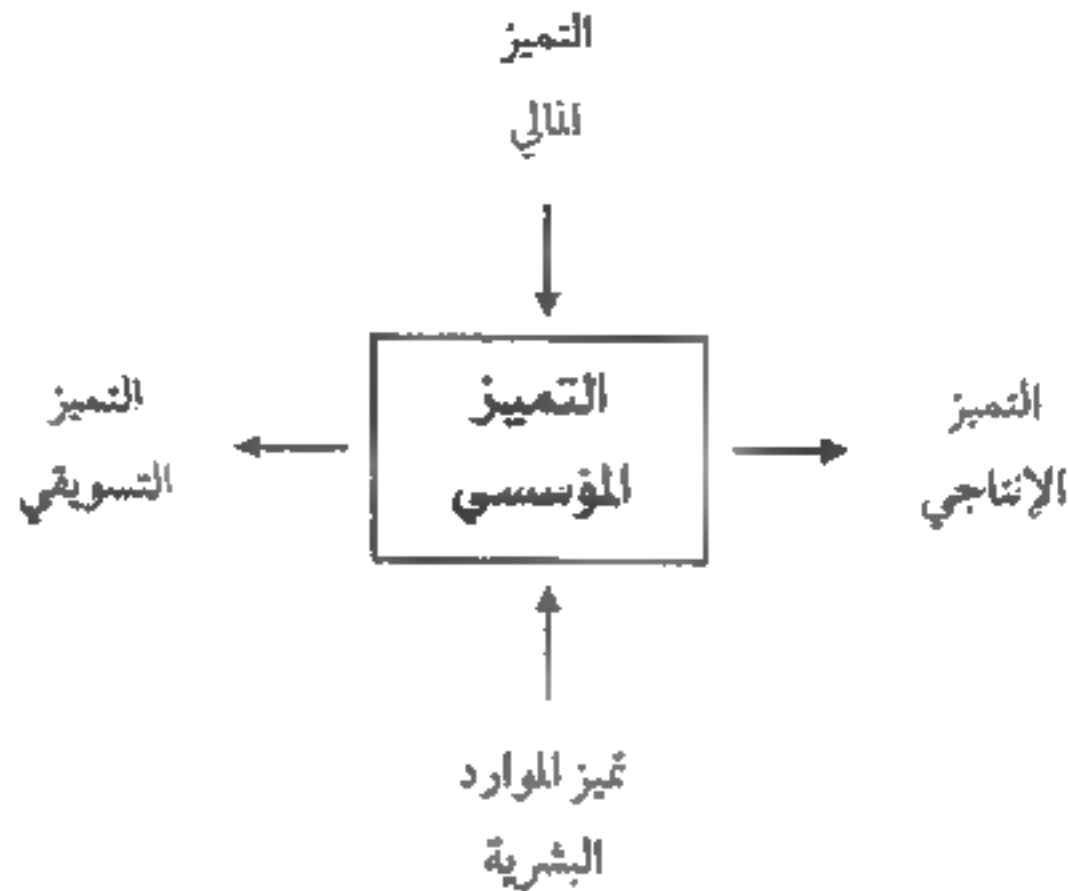
ولكن لا زال الصراع بين النمو والتخلف قائمًا ، مع اتساع الفجوة بين الدول الصناعية والمتقدمة والدول النامية. ومن المشاهد أنه لا غمير بدون مشاركة أصحاب المصالح المشتركة : العاملون - العملاء - المديرون - الموردون - الموزعون - الحكومة - المستثمرون .

١- تأثير معدل العائد على الاستثمار ROI :

ويتحقق المعدل العائد المرتفع على الاستثمار بالتركيز على منظومة المنظمة : إدارة العمليات - إدارة العملاء + إدارة التجديد و يشمل رأس المال المؤسسي : القيادة وثقافة التميز وفرق العمل وتنفيذ الخطة الإستراتيجية .

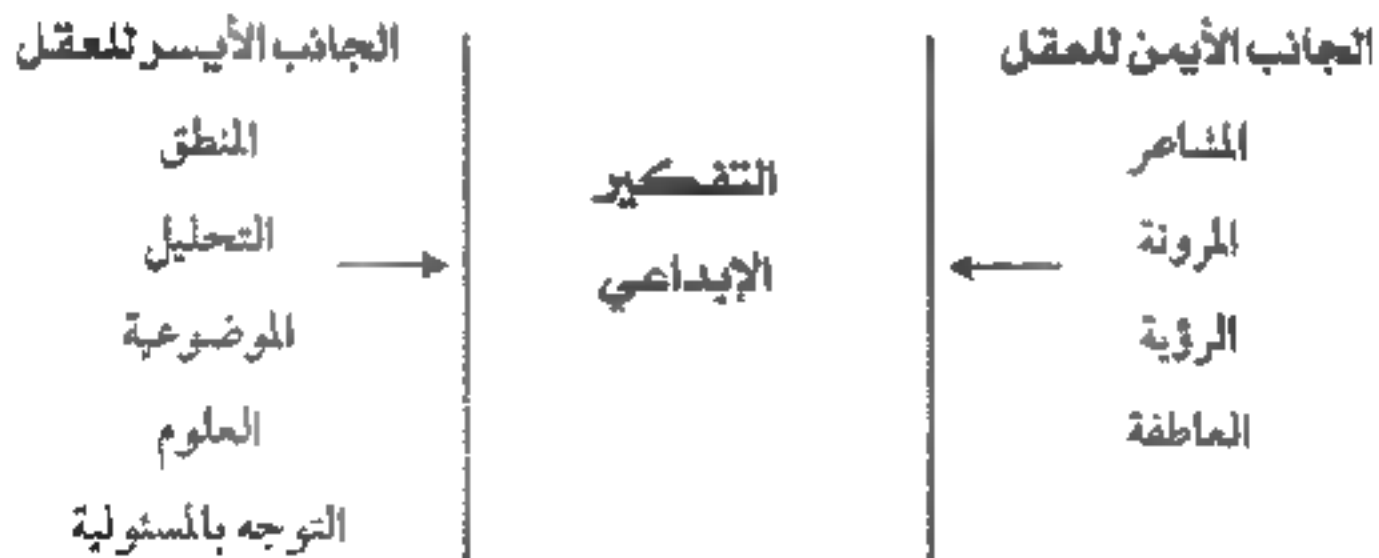
ويؤثر رأس المال المعلوماتي على مجتمع المعرفة ومجتمع المعلومات وتحقيق إدارة العلاقات مع العملاء CRM وكذلك إدارة سلاسل التوريد SCM . أما رأس المال الإنساني كلا من النمو والتعلم بالتركيز على المهارات والمعرفة والقيم .

(٥) المؤلف (2014) الإدارة الامتثرافية والعلاقات المستقبلية . منشأة المعارف - الإسكندرية .



ويساعد العقل الباطن Subconscious في تحقيق الغايات من خلال الأفكار الجديدة :

السلوك الفعال + لغة الجسد + التجديدات والابتكارات .



2. قياس التميز (التميز القياسي) Leadership Metrics :

1- القيادة بالمكاشفة والشفافية .

2- التمكين وتمجيير الطاقات واكتشاف المواهب^(*) .

3- الجدارات .

4- فرق العمل الابتكارية .

5- الإدارة الاستشرافية .

6- المستوى الفكري .

7- الاتجاه الذهني .

8- الإدراك الحسي .

9- الرؤية والرسالة والقيم المشتركة .

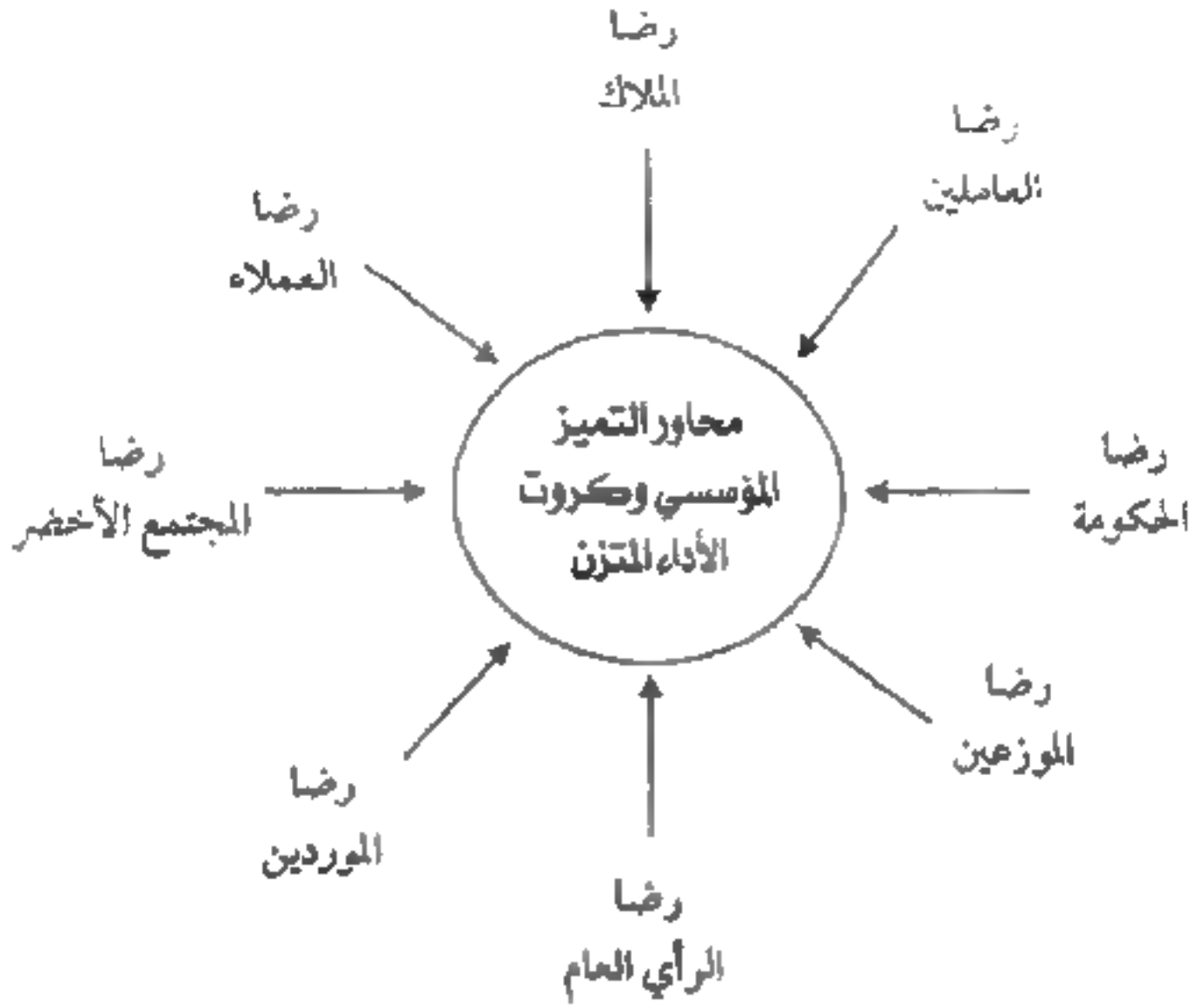
10- تحديد سجلات الأداء المتوازن .



تشكيل دور الفعالية والكفاءة والمرونة

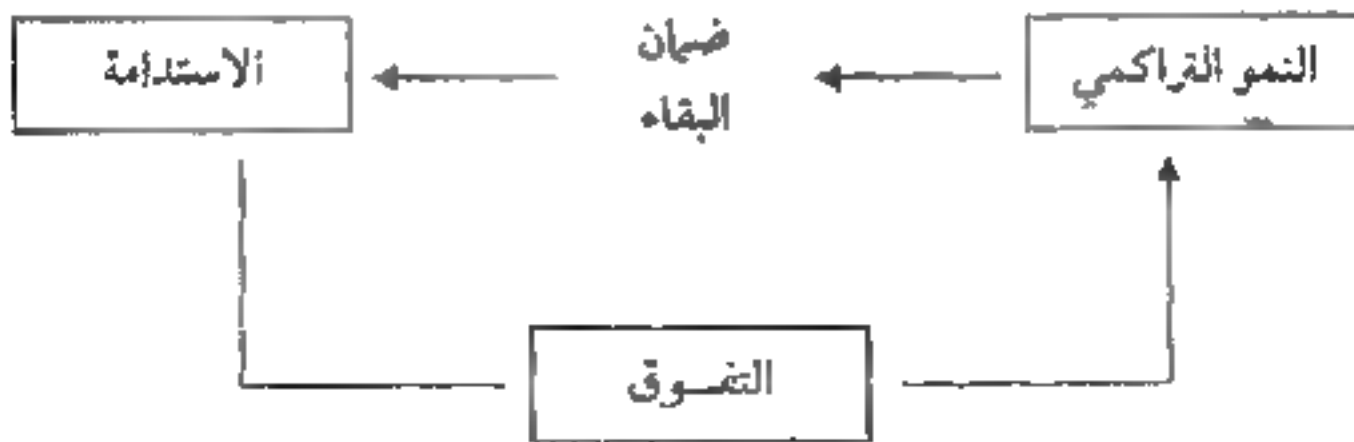
(*) المؤلف (2014). دور المراجع والإبداع في تكوين ربح المال البشري، منشأة المعارف، الاسكندرية .

شكل يحدد حوكمة التميز المؤسسي



3. النمو والبقاء والاستدامة والتفوق:

ويقيس الاتجاه العام معدلات النمو المستقبلي - ويحقق التوازن في إنجاز الأهداف ضمانات البقاء والاستدامة .



4. عوامل الهدم الداخلي (ضد التميز المؤسسي):

الفقر - البطالة - العشوائيات - الجرائم - الإرهاب - الظلم - الفجوة الأجرية - انخفاض الأجور - الغلاء - تدهور الإنتاجية - قلة التعليم والصحة - انتشار الأمراض - غياب الإدارة الإنسانية الفعال .

5. عوامل الهدم الخارجي (ضد التميز المؤسسي):

التدخل الخارجي - سرقة المياه والآثار والتراث - تصدير السلع الفاسدة - سرقة الكفاءات وخطف العقول - الاغراق - الهجرة غير المخططة للأجانب وغزو البلاد - سرقة الأراضي والمياه - عدم حماية حدود الدولة - التدخل الخارجي في شؤون البلاد - تصدير الإرهاب والعنف والاعلام الخارجي - الإشاعات .

6. إعادة هندسة الحكومة والدولة لضمان التميز:

1- الحفاظ على هبة الدولة .

2- تطبيق دستور الدولة .

3- الأخلاق .

4- نشر ثقافة المواطنة .

5- حب الوطن .

6- الثواب والعقاب .

7- الإدارة الإنسانية الفعالة .

8- جوائز الجودة .

9- تحسين الإنتاجية .

10- التميز المؤسسي .

7- قياس مجالات التميز المؤسسي :

وذلك، عن طريق توصيف المنظومة الحالية وتحليلها ثم اقتراح منظومة جديدة واختيارها ثم تحديد أسلوب التطبيق العملي :

ويشمل ذلك الإجابة على التساؤلات السبع ، وتحليل الطاقة لمعرفة الفاقد ثم إجراء المقارنات للتحديث المستمر .

• الرقابة الإحصائية للعمليات .

نظرية المعرفة المتكاملة .

نظرية التغير والانحرافات .

دائرية ديمنج PDCA .

القضاء على الأمراض السبع للجودة :

عدم تناسق السياسات - التركيز على الربح السريع في المدى القصير -
التركيز على تقييم الأداء - التفسير الدائم في العمالة - التركيز الهائل على
الأرقام - التكاليف الكبيرة للعلاج - التكاليف القانوني .

• مقارنة مراقبة الجودة بعملية تخطيط الجودة وحساب التحسينات المقترحة .

• مراجعة درجة تطابق الجودة للمواصفات - منع الأخطاء - قياس تكلفة
عدم التطابق وتحقيق منع الأخطاء Zero defect .

• ربط تنمية الجودة بصيانة الجودة وتحسينات الجودة .

• فلسفة بإيشيكاوا للجودة : أهمية تعليم الجودة - معرفة حاجات المستهلك -
أهمية التفتيش - معالجة الأسباب وليس النتيجة - تعتبر الجودة مسؤولية
الجميع - يجب التفرقة بين الأهداف والوسائل - التركيز على الجودة
للوصول إلى الربح - التسويق هو بداية ونهاية الجودة - يمتد علاج 95%
من المشكلات بأقل جهد ممكن (بارتو) - يجب الاهتمام بمتعد البيانات .

وباختصار يمكن استخدام الأدوات السبع للجودة :

تحليل باريتو - شكل عظام السمكة - خرائط العمليات - إعادة هندسة
العمليات - قياس الارتباط - الرسوم البيانية للبيانات - تحليل الأثر -
خرائط مراقبة الجودة .

الفصل التاسع

مصفوفة التميز المؤسسي الدولي

International Business Excellence Matrix

IBEM

1. المقدمة.
2. التميز في الإيمان.
3. التميز في الوطنية والمواطنة.
4. دوائر التحسينات للتميز المؤسسي.
5. نموذج الإدارة المرنة.
6. عناصر الإدارة المرنة.
7. القيادة المرنة.
8. 5S و 5C.

الفصل التاسع

مصفوفة التميز المؤسسي الدولي

International Business Excellence Matrix

1. المقدمة :

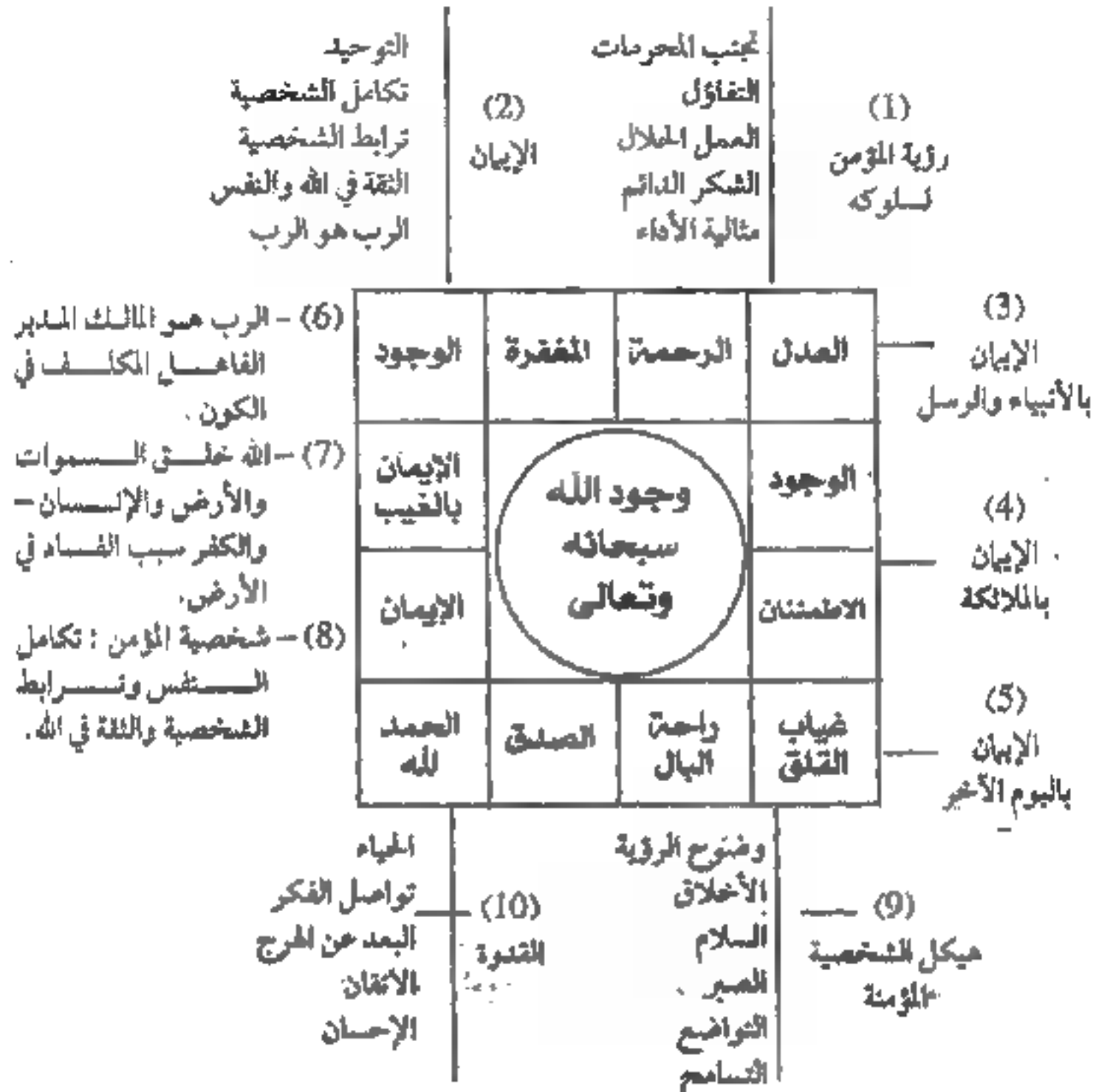
يتضح من الفصول السابقة أن التميز المؤسسي لا يعتمد على متغير أو عامل واحد - ولكن يعتمد على مجموعة من العوامل المشتركة . وعادة ما تأخذ شكل مصفوفة . كما أن العلاقات بين نتيجة التميز وأسباب التميز من الأمور الواجبة القياس . ويجب أيضًا أن نفرق بين التميز الدائم والمتنامي ، والتميز الطارئ أو الموقفي . ويتحقق ذلك لكل المؤسسات الجزئية (على مستوى المشروع) والقطاعية (على مستوى قطاعات الدولة) وعلى مستوى الدولة ، وكذلك على المستوى الدولي . ويوجد تميز في الإيمان بالله ، وفي الوطنية ، كما سوف نوضح ذلك .

المتغير التابع = يعتمد على المتغيرات المستقلة .

التميز المؤسسي = المتغيرات الداخلية + المتغيرات البيئية .

= عناصر القوة، عناصر الضعف، الفرض ، التهديدات .

2. التميز في الإيمان :



ويرتبط التميز المؤسسي به رجاء التميز في الإيمان بالله (عز وجل)،
ويمكس ذلك العناصر المحددة لوجود الله سبحانه وتعالى : العدل - الرحمة -
المغفرة - وجود الله - غياب القلق - الاطمئنان - الصدق - الحمد لله - الإيمان
- الوجود . ويتأثر كل ذلك بالعناصر المحيطة بالتميز في الإيمان : رؤية المؤمن
لساير كه - الإيمان بالأنبياء - الإيمان بالملائكة - الإيمان بالآخرة - القدرة - هيكل
الشخصية المؤمن وغيرها .

3. التميز في الوطنية والمواطنة :

ويُلبى التميز في الإيمان – ضرورة توفر التميز في الوطنية :

ثقافة الوطنية	المشاركة في بناء الوطن	العمل الحلال عبادة
الحفاظ على الوطن	حب الوطن	حماية الوطن من المخاطر
الدفاع عن الوطن	احترام الدستور والقانون	التربية المستدامة والقيم المشتركة

ويضم التميز في الوطنية كلاً من توفر ثقافة الوطنية والمواطنة، الحفاظ على الوطن ، الدفاع على الوطن، المشاركة في بناء الوطن، احترام الدستور والقانون، حماية الوطن من المخاطر، تطبيق التنمية المستدامة والقيم المشتركة، وأخيراً اعتبار العمل عبادة .

ويرى البعض أن التميز المؤسسي عبارة عن سلسلة من التحسينات المستمرة في معدلات التميز، نوضحها في المصفوفة التالية :

4. دوائر التحسينات للتميز المؤسسي PDCA :

Define – Measure – Analyses – improve – and control

المقارنات بارتو تحسين الأداء	تحديد الفرض	ما هي المشكلة	تحديد وتعريف	Plan
الوسائل عرض البيانات الموردون	تحليل العمليات قياس النتائج	ماذا تفعل الإدارة	قياس	
QFD المسموحات	تحديد الأسباب	ما هي الأخطاء	تحليل	
QFD تحليل القوى الدافعة المسار الخارج	الأولويات في أسلوب التطبيق	تحديد أسلوب التطبيق الأنسب	تحسينات	Do
مخرائط الرقابة تكلفة الجودة	علاج الانحرافات	تحديد الانحرافات	الرقابة	Check
المعايير الدولية والوطنية	الاعتراف بالتفوق	تحديد مساعد التميز	المتابعة	Act

ونضم أي دائرة تحسينات مستمرة في التميز المؤسسي مجموعة من المهام الرئيسية التي تضم تعريف الموقف – قياس المتغيرات – تحليل العلاقات – إجراء التحسينات ثم الرقابة والمتابعة .

(*) المؤلف (2008) إدارة الإنتاج والعمليات والتكنولوجيا ، بيت الإدارة ، القاهرة .

(**) المؤلف (2014) إدارة العلوم والتكنولوجيا ، منشأة المعارف ، الإسكندرية .

5. نموذج الإدارة المرنة The Lean Management Model :

ويستخدم نموذج الإدارة المرنة المصنوفة التالية كمقياس للتميز المؤسسي:

العائد على الاستثمار	القيمة المضافة	معدل نمو الانتاجية	فعالية التكلفة	تحسين الجودة
الاحتفاظ بالعمالة	الرضا الوظيفي	فرق العمل	المواهب والابداع	التنمية المستدامة
حصة السوق	الاحتفاظ بالعملاء	رضاء العميل	تطوير المنتجات	تطبيق التسويق الأخضر
القضاء على الناقذ	الابتكار والتجديد	البحوث والتطوير	التجديد المؤسسي	التكنولوجيا

ويتم إعطاء درجة من 5 لكل مربع من المربعات العشرين لكل مؤسسة محل المراجعة والتقييم .

وتهدف الإدارة المرنة إلى تحسين الجودة والإنتاجية ، والقضاء على العيوب والفاقد، وتخفيض الوقت الكلي الضائع في المؤسسة .

كما أن مبادئ الإدارة المرنة تضم ما يلي :

- أ- استقرار الأهداف .
- ب- التغيير المؤسسي .
- ج- تطبيق الفكر المرن .
- د- تغيير فلسفة التفكير .

6. عناصر الإدارة المرنة LM:

وتشمل الإدارة المرنة المبادئ التالية :

- 1- إدارة التلوث البيئي .
- 2- تجنب مخلفات الإنتاج فاقدة القيمة .
- 3- التخلص من المخلفات الخطرة .
- 4- تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة .
- 5- ضمان سرية المعلومات .
- 6- تحقيق انتهاء العاملين .
- 7- إعادة تدوير المخلفات .
- 8- تدوير مخلفات الغذاء .
- 9- التدوير الآمن للمخلفات .
- 10- مراجعة المخلفات .
- 11- تحديد المؤشرات الرئيسية لتدوير المخلفات .
- 12- تطبيق مبدأ المدن الذكية .

وينتج ذلك على :

- تخفيض التكاليف الكلية .
- زيادة الجودة .
- تطبيق التوريد الفوري JIT .
- تحسين الإنتاجية .
- تحقيق وفورات الكفاءة .
- زيادة القيمة المضافة .

7. القيادة المرنة Lean Leadership:

ويعطى القائد المرن أساليب القيادة المستدامة وقياس الفاقد وأساليب الأداء الرقمي مع :

- Lean thinking & philosophy .
- Lean implementation.
- Lean Goals .
- Lean Systems .
- Lean Manufacturing .
- Lean waste reduction thinking.
- Introducing continuous improvement

8. 5 S و 5 C :

وتشمل 5 S كلاً من

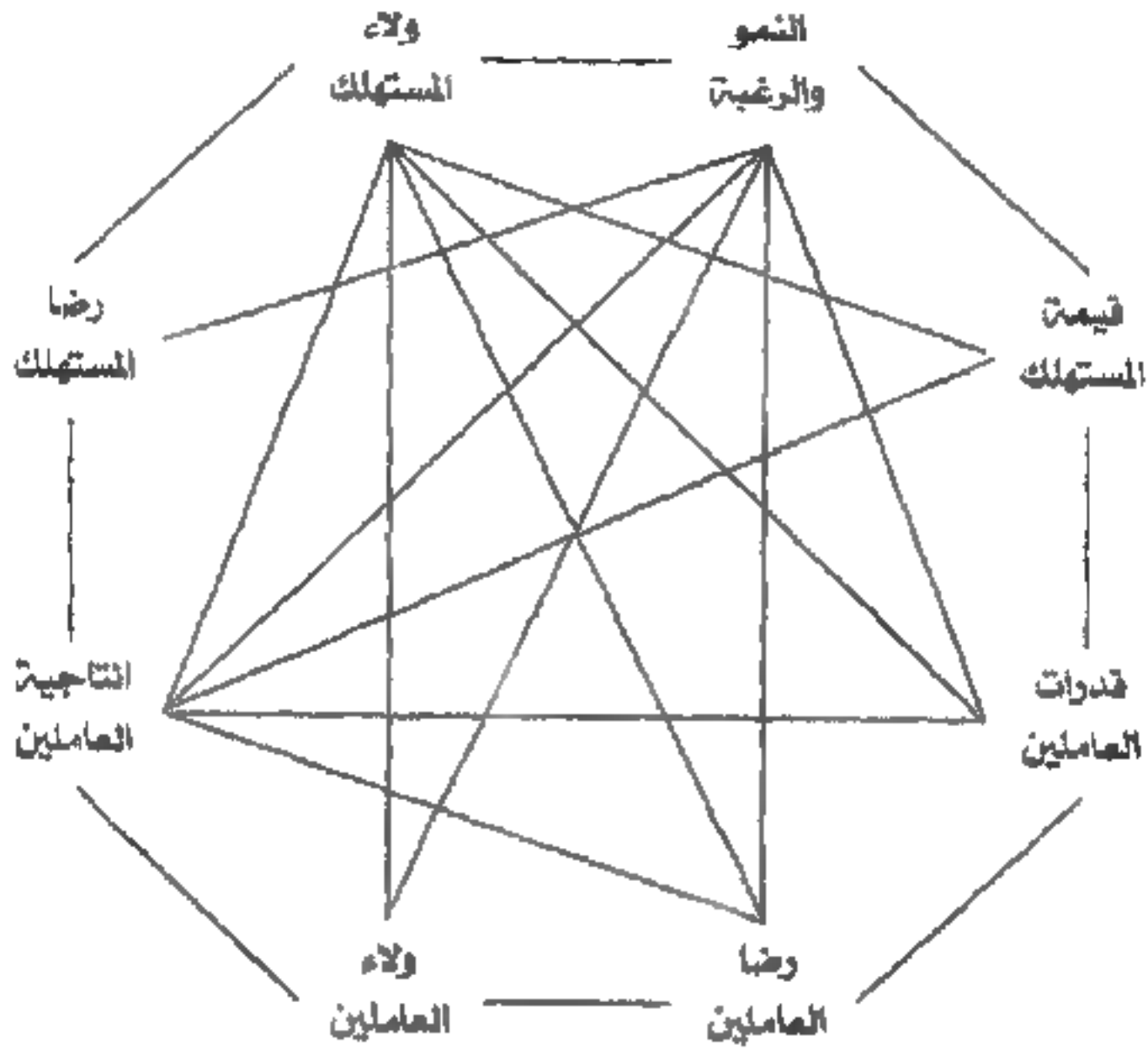
Sort – Simplify – Sweep – Stardise and Self Discipline .

أما 5 S فتشمل :

Clean up – configure – Clean – Check , Comfornity, Customer and practice & Safety.

وفىما يلى شكل يحدد محاور سلسلة التميز المؤسسي .

سلاسل التميز المؤسسي



إِفْضِلْكَ الْعَاشِرَ

تطبيق برامج التميز المؤسسي

أولاً : النماذج :

- 1- نموذج معهد التخطيط الاستراتيجي .
- 2- نموذج مرحلية الإنجاز .
- 3- نموذج تطوير الإنجازات .
- 4- نموذج البرنامج المتكامل للجودة .
- 5- نموذج الإدارة بالمشاركتة .
- 6- نموذج الإدارة الجديدة .
- 7- نموذج TQM للتميز .
- 8- منظومة TQM للتميز .
- 9- المحاور الثمان للتفوق المؤسسي .
- 10- سلسلة الأيزو .
- 11- نموذج المقارنات .
- 12- نموذج مالكوم .

ثانياً : بعض فلسفات تحسين الجودة للتميز .

ثالثاً : أساسيات المهارات الذاتية للتميز .

الفصل العاشر

تطبيق برامج التميز المؤسسي

أولاً : أهم مقاييس التميز المؤسسي

(1) نموذج معهد التخطيط الإستراتيجي

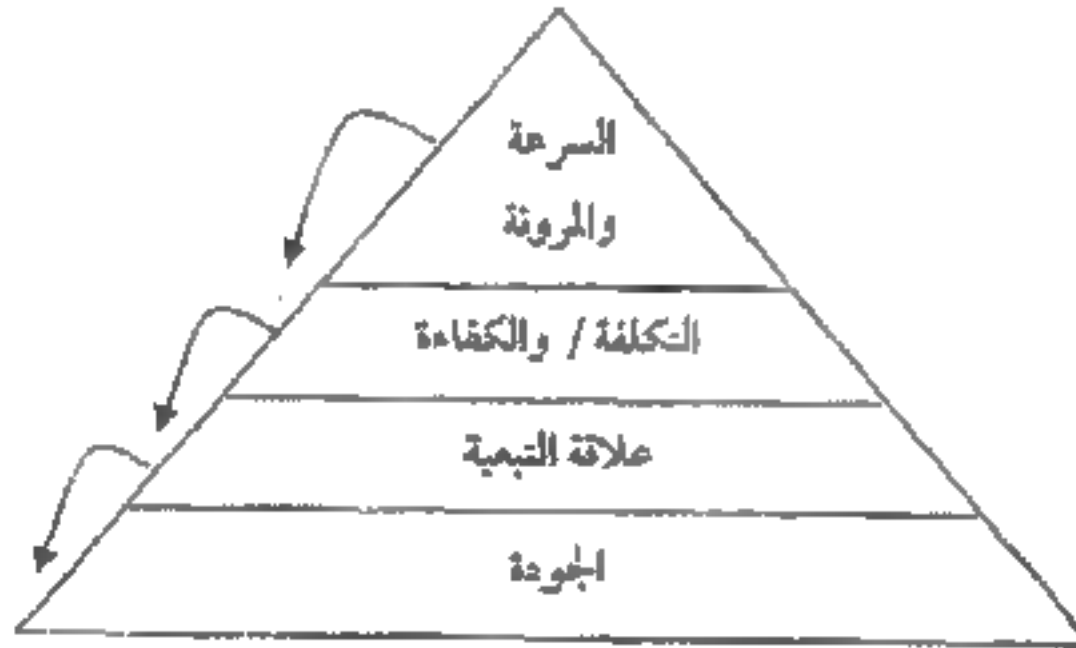
1 - المركز التنافسي المحلي والدولي .

2 - معدل النمو السنوي .

3 - درجة التكامل الرأسي .

4 - الأداء المالي السنوي .

(2) نموذج مرحلة الإنجاز



(3) نموذج تطوير الإنجازات



(4) نموذج البرنامج المتكامل للجودة

- 1 - مسئولية التخطيط الفعال تجاه الموارد البشرية .
- 2 - العيوب الصفرية ، Zero Defect .
- 3 - تحليل القيمة وإحادة تصميم المنتج / الخدمة .
- 4 - تكنولوجيا فرق العمل المتكاملة .
- 5 - التنظيم وتوحيد المواصفات .
- 6 - جودة التوريد .
- 7 - المصانع الإلكترونية .
- 8 - المنظومة المرنة للتشغيل .
- 9 - المراقبة الإحصائية للجودة .
- 10 - حلقات الجودة .

(5) نموذج الإدارة بالمشاركة

- 1 - الإدارة بالمشروعات .
- 2 - تصميم الأنشطة والصناعة التحويلية .
- 3 - تخفيض الفشل الداخلي .
- 4 - السيطرة على الفشل الخارجي .

(6) نموذج الإدارة الجديدة

- 1 - تحسين الإنتاجية .
- 2 - التجديد .
- 3 - حل المشكلات .
- 4 - تحقيق رضا العملاء .

5 - إدارة التغيير .

6 - التمكين .

7 - التعلم التنظيمي .

8 - التجديد واستخدام التجارب العملية .

9 - المقارنات التطويرية .

(7) نموذج إدارة الجودة الشاملة للتميز

1 - التمكين .

2 - التعلم التنظيمي المؤسسي .

3 - التجديد والتحسينات المستمرة .

4 - المقارنات التطويرية .

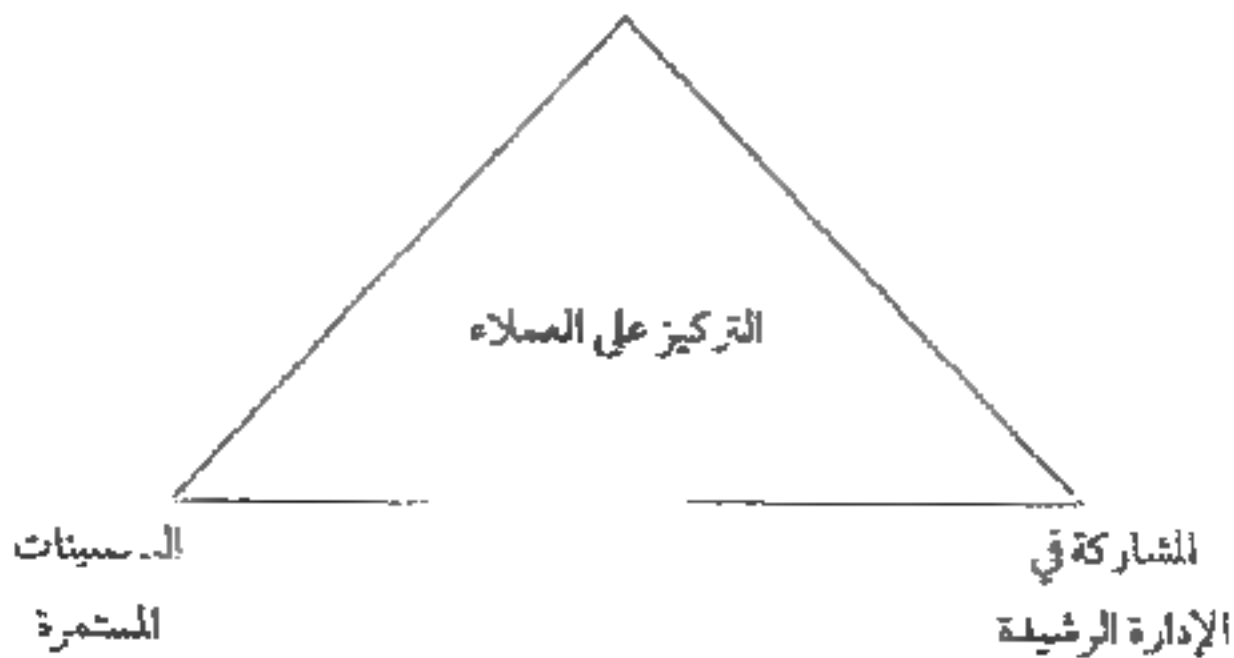
5 - العلاقات مع العاملين .

6 - دليل الإجراءات .

7 - رضا المستهلك وإدارة العلاقات مع العملاء .

8 - الأداء المالي .

ويمثل المثلث الثاني العلاقات المتداخلة .



(8) منظومة الجودة الشاملة للتميز

- 1 - التفرقة بين الجودة الفائقة والجودة الرديئة .
- 2 - تحديد مقاييس الجودة العالية .
- 3 - التركيز على رضا العميل Fitness for use .
- 4 - الاهتمام بالتطابق مع المواصفات Conformance to requirement .
- 5 - التركيز على تحقيق القيمة .

(9) المحاور الثمان للتفوق المؤسسي

- 1 - الأداء .
- 2 - الخصائص .
- 3 - الاعتدالية .
- 4 - التطابق مع الشروط والمواصفات .
- 5 - الاستمرارية وطول فترة الاستفادة .
- 6 - خدمة العملاء .
- 7 - رأي العملاء .
- 8 - الجودة المدركة (رأي أصحاب المصالح في الجودة) .

مثال :

- | | |
|--------------------|---------------|
| - Reliability, | - Empathy . |
| - Responsiveness . | - Tangibles . |
| - Assurance . | |

(10) سلسلة المواصفات المعيارية الدولية ISO

تم إعدادها بمشاركة 90 دولة لتحديد المواصفات المعيارية الدولية لكل نوع من الأنشطة -- مثال ذلك :

- مسؤوليات الإدارة . - مبادئ منظومة الجودة . - مراجعة الجودة .
- اقتصاديات الجودة . - جودة التوصيل . - جودة التصميمات .
- جودة المشتريات . - جودة الإنتاج . - مراقبة الإنتاج والمدخلات
- قرارات التصحيح . - المناولة . - خدمة ما بعد البيع .
- سجلات الجودة . - جودة التدريب . - السلامة والأمان .

11- نموذج قياس الأداء المقارن مع مؤسستك

مؤسستك المنافس

1- الهيكل التنظيمي (25 درجة لكل سؤال)

1- هل تستخدم .

2- الموقع الجغرافي .

3- مقياس الأداء .

4- نسبة الاستشاريين والخبراء .

المجموع

2- وظائف الإدارة العليا (25 درجة)

1- طريقة اختيار المديرين .

2- وضوح أهداف كل مدير .

3- درجة استقلال الإدارة العليا عن مجلس الإدارة

4- درجة ديموقراطية الإدارة .

المجموع

3- البحوث والتطوير (25 درجة لكل سؤال)

1- هل تحقق أهداف المؤسسة ؟

2- هل توجد ميزانية مستقلة للبحوث والتطوير ؟

3- هل تم فعلاً تطبيق نتائج البحوث والتطوير ؟

4- هل انخفضت التكاليف نتيجة التطبيق

العملي ؟

المجموع

مؤسستك المتنافس

4- التخطيط الإستراتيجي للمؤسسة (55 درجة)

1- هل توجد رؤية مستقبلية بالمؤسسة ؟

2- هل توجد مهام ورسالة محددة ؟

3- هل تطبق المؤسسة قيم للتفوق ؟

4- هل يتم تحليل المنظمة داخليًا وخارجيًا ؟

5- هل توجد خطط وبرامج وموازنات مستقبلية ؟

المجموع

5- تقييم الأداء المؤسسي (225 درجة)

1- هل يتم إدارة الأداء ؟

2- هل يتم مكافأة كل أصحاب المصالح ؟

3- هل يتم السيطرة على التكاليف ؟

4- هل تتحقق إيرادات باستمرار ؟

5- هل تتحقق زيادة في رأس المال ؟

المجموع

6- إدارة العلاقات مع العملاء (150 درجة)

1- تحسين قدرات أعضاء المؤسسة.

2- الاهتمام بفرق خدمة العملاء .

3- الشهرة المحلية والإقليمية .

4- الشهرة العالمية .

5- وتحقيق القيمة للمستفيدين .

المجموع

المجموع الكلي

ماذا تفعل لتحسين مركزك التنافسي ؟

- أ- د-
- ب- هـ-
- ج- و-

12- نموذج مالحكوم بالدريديج للتميز المؤسسي

حدد الدرجات المناسبة لكل معيار مما يلي بالمقارنة مع المناقش :

المؤشرات	درجة المؤسسة	درجة المنافس
1- القيادة (100 نقطة لكل عنصر)		
1-1 الإدارة العليا	30	
2-1 أهمية الجودة.	30	
3-1 إدارة الجودة	25	
4-1 مسئولية المؤسسة	25	
2- التحليل التنظيمي والمعلومات (65 نقطة)		
1-2 درجة توفر معلومات الجودة.	30	
2-2 المقارنات التطويرية.	20	
3-2 منظومة تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات للجودة.	20	
3- التخطيط الاستراتيجي للجودة والإنتاجية (60)		
1-3 إعداد خطة إستراتيجية للجودة والإنتاجية.	30	
2-3 ربط الجودة بالإنتاجية للتميز والتفوق.	10	
3-3 المراجعة الدورية لمعايير الجودة والاعتماد.	30	
4- تشغيل الموارد البشرية مثاليًا (150)		
1-4 درجة المشاركة.	40	
2-4 التدريب المستمر على الجودة.	20	
3-4 الاعتراف بحقوق العاملين.	40	
4-4 رفع الروح المعنوية للعاملين.	30	
5-4 التحفيز والدافعية والتمكين.	20	
5- ضمان جودة المنتجات والخدمات (140)		
1-5 التصميمات والمواصفات المعيارية.	40	

		20	2-5 مراقبة جودة العمليات والمدخلات.
		20	3-5 التحسينات المستمرة في العمليات.
		10	4-5 تقدير وقياس الجودة.
		10	5-5 الاحتفاظ بسجلات الجودة.
		20	6-5 رفع الروح المعنوية للعاملين.
		20	7-5 التحفيز والدافعية والتمكين.
			6- تحليل نتائج الجودة (180)
		90	1-6 نتائج جودة المنتج.
		50	2-6 نتائج جودة العمليات.
		40	3-6 نتائج جودة التوريد.
			7- قياس درجة رضا العملاء (300)
		30	1-7 قياس حاجات العميل.
		50	2-7 إدارة العلاقات مع العملاء.
		20	3-7 مواصفات خدمة العميل.
		15	4-7 الالتزام تجاه العميل.
		25	5-7 حسم المنازعات مع العميل.
		20	6-7 تحديد رضا العميل.
		70	7-7 نتائج رضا العميل.
		70	8-7 مقارنات رضا العميل.
		1000	مجموع النقاط

ثانيا : بعض فلسفات تحسين الجودة للتميز

(1) Deming :

- 1- Constance of purpose .
- 2- Continual Investment .
- 3- Cooperation between functions.
- 4- defining common causes & special causes .

(2) Juran :

- 1- Quality Planning .
- 2- Quality Control .
- 3- Quality Improvement.
- 4- Defining Chronic waste.

(3) Crosby :

- 1- Quality = conformance.
- 2- Prevention leads to Quality.
- 3- Quality performance standard is zero defects.
- 4- Quality measurement in the price of non conformance.

(4) Ishikawa :

- 1- Quality control circles.
- 2- Marketing is the entrance and exist to Quality.

(5) Japanese Quality Thinking :

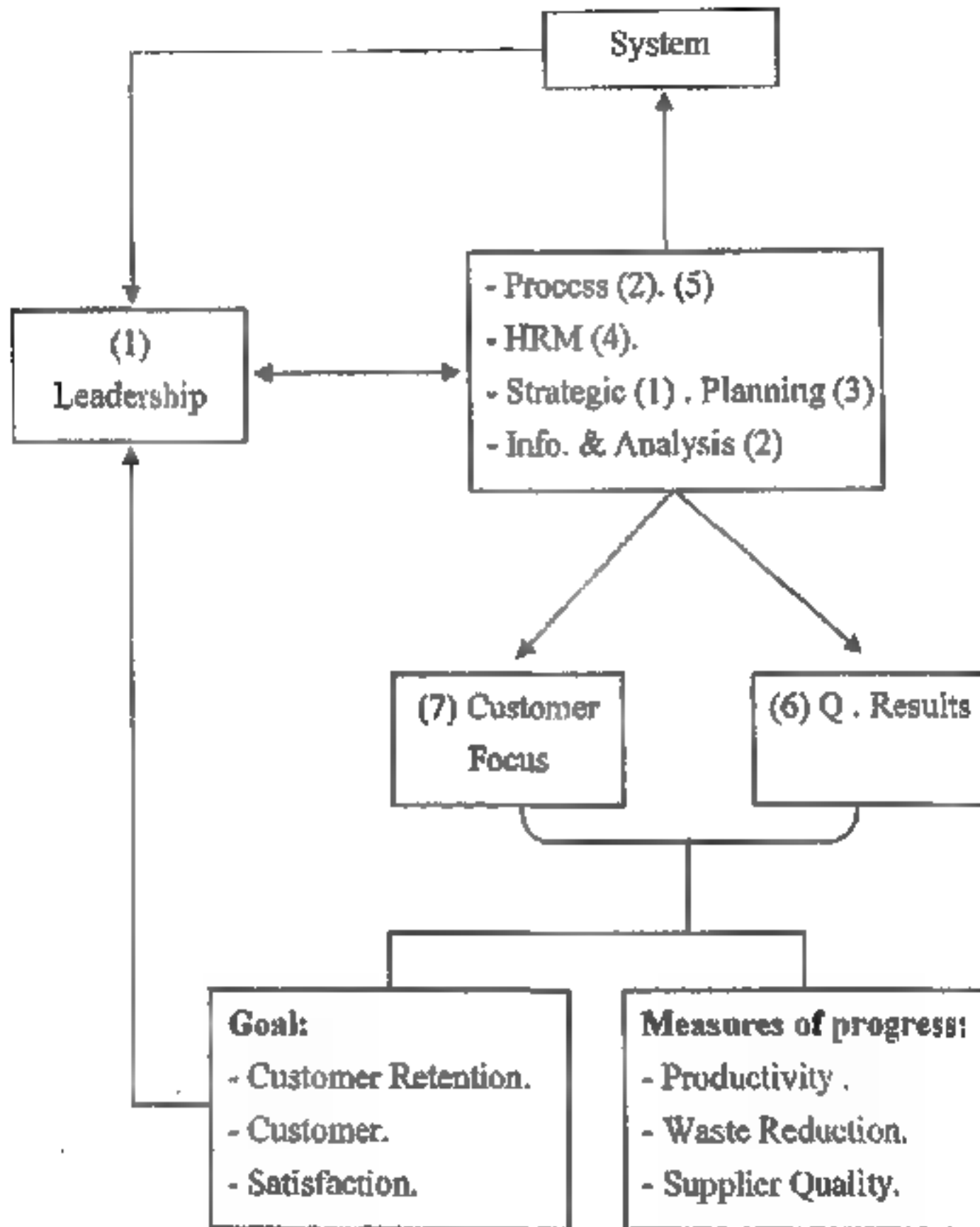
- Fitness to standard.
- Fitness to use .
- Fitness of cost .

- Fitness to Latent needs.
- Safety, morale. Quality & productivity .
- Customer Focus .
- Total participation.
- Continual Improvement .

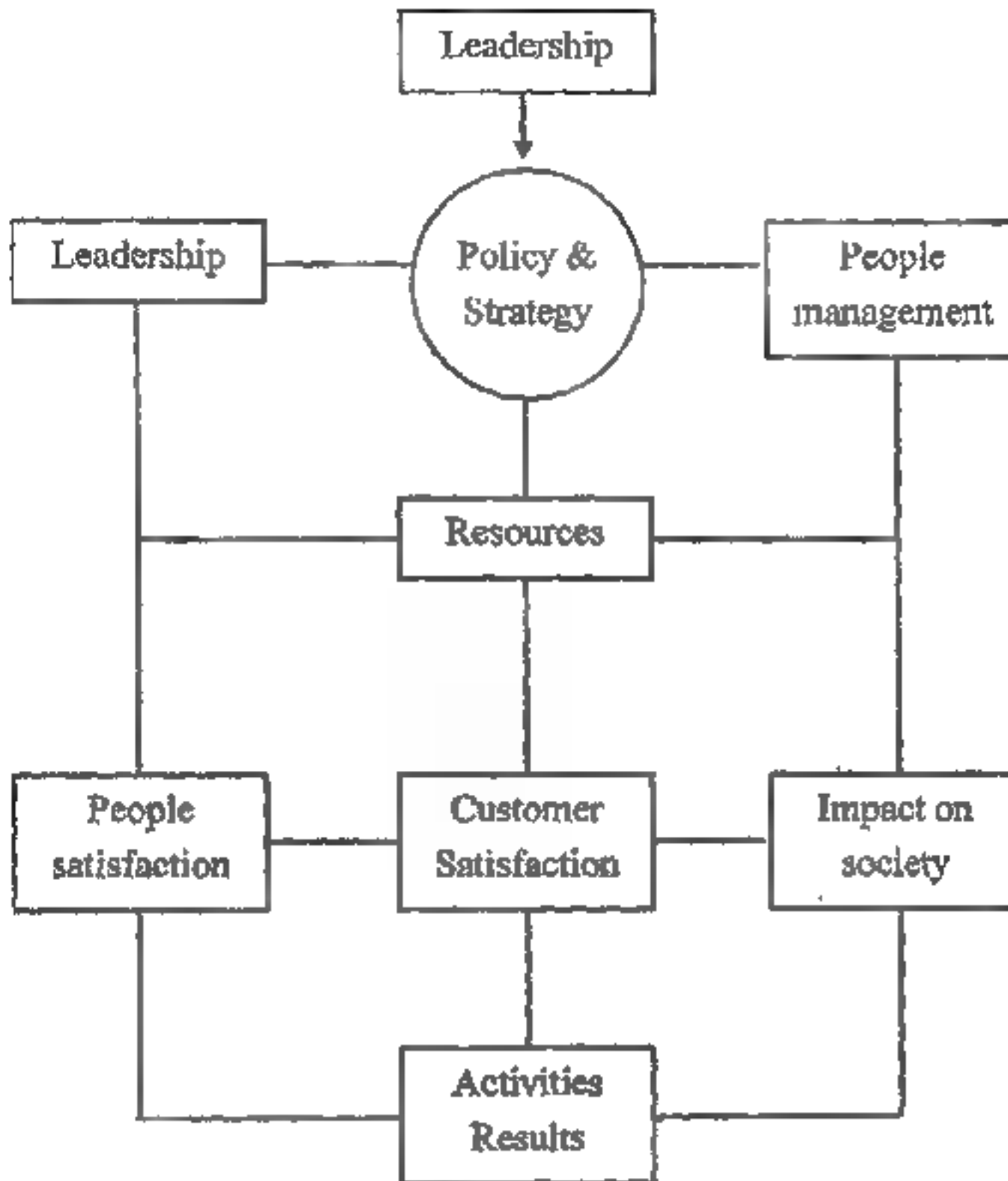
(6) The Award Criteria :

- Leadership – information .
- Strategic Quality Planning.
- FIRM.
- Process Management .
- Q. of operation .
- Customer Focus .

Malcolm Baldrige Award



European Q. Award.7



Leadership – Impact on society – Policy & strategy – People management – Process – Activities Results – Resources – ICT – Financial internals – Technology – Customer satisfaction.

(8) نموذج قياس جودة الجامعات

المحور الأول : القدرة المؤسسية

المعيار (1) التخطيط الإستراتيجي :

- التحليل البيئي .
- الرؤية .
- الرسالة .
- الغايات والأهداف الإستراتيجية .
- السياسات .
- الخطة التنفيذية .
- ارتباط الخطة بأهداف الدولة .
- الطموحات في المدى البين .

المعيار (2) الهيكل التنظيمي :

- درجة ملائمة الهيكل .
- استحداث إدارة للتخطيط الإستراتيجي .
- اعتماد الهيكل .
- السلطات والمسؤوليات .
- التفويض .
- عدم تداخل الاختصاصات .
- وحدة الجودة .
- التوصيف الوظيفي .

المعيار (3) القيادة والحكومية :

- معيار اختيار القيادات .
- نمط القيادة .
- مناقشة الخطط .
- تنمية المهارات .
- التدريب الثاني .

المعيار (4) المصداقية والأخلاقيات :

- الالتزام .
- حقوق الملكية الفكرية .
- ثقافة حقوق الملكية الفكرية .
- العدالة .
- المصداقية في المعاملات .

المعيار (5) منظومة الإدارة :

- اختيار القيادات .
- التنمية المستمرة .
- الاستفادة من الموارد البشرية .
- تقييم الأداء .
- ربط الحوافز بالأداء .
- مستوى رضا القيادات .

المعيار (6) الموارد المالية والمادية :

- المباني

- المرافق .
- الحاسبات .
- الاتصالات .
- التسهيلات .
- الأجهزة والمعامل .

المعيار (7) المشاركة المجتمعية وتنمية المجتمع :

- خطة قياس الاحتياجات .
- برامج التنمية .
- العلاقات العامة .
- إدارة العلاقات مع العملاء .
- المشاركة المجتمعية .

المعيار (8) تقويم الأداء المؤسسي :

- التقويم .
- المقارنات .
- أثر الأداء بالخطة الاستراتيجية .

مجموع المحاور الأول

المحور الثاني : الفعالية التكنولوجية

المعيار (1) CRM

المعيار (2) المعايير التكنولوجية .

المعيار (3) البرامج .

المعيار (4) التعليم والتطوير .

المعيار (5) هيكل العمالة .

المعيار (6) البحوث والتطوير .

المعيار (7) العلوم والتكنولوجيا .

المعيار (8) الفعالية التكنولوجية .

برنامج

دور المهارات الذاتية في تنمية التميز الإداري

التقديم والترحيب

- كيف يمكن تحقيق التميز الإداري ؟ وهل تلعب المهارات الذاتية دورًا أساسيًا في تحسين مراكز التميز الإداري ؟
- سوف يجيب هذا البرنامج على التساؤلات التالية :
- ماذا (ما هي) المهارات الذاتية ؟
- ما هو التميز الإداري ؟
- لماذا (هدف) التميز الإداري ؟
- كيف يتحقق التميز الإداري ؟
- متى يتم التميز الإداري ؟
- أين يتم التميز الإداري ؟
- من الذي يستطيع تحقيق ذلك ؟
- لمن (المستفيدون من التميز الإداري) ؟

محتويات البرنامج

الصفحة

التقديم والترحيب.

بوابات الحياة .

الموديل (1) أساسيات المهارات الذاتية .

الموديل (2) نماذج التميز الإداري المقارن .

الموديل (3) دور المهارات الذاتية في تفعيل التميز الإداري .

افتراضات بشرية.

بوابات الحياة

أنا

لا أعرف عنك	أعرف عنك	
<p>المنطقة العمياء</p> <p>Blind Zone</p>	<p>منطقة السلوك الحر</p> <p>Free Zone</p>	أنت تعرف عني أكثر
<p>منطقة المجهول</p> <p>Unknown Zone</p>	<p>منطقة القناع</p> <p>Facade Zone</p>	أنت لا تعرف عني

س 1 ما هي المنطقة المفضلة لديك للتعامل مع الغير ؟

س 2 كيف يمكن توسيع نطاق المنطقة المفضلة ؟

—
—
—
—
—
—
—

س 3 ما هي حالة الذات المسيطر عليك في غالبية الأحوال ؟

ثالثاً : المهارات الذاتية للتميز

Ego Skills Fundamentals For Excellence

يهدف هذا الموديول إلى شرح وتفسير أهم المهارات الذاتية للإنسان ، وهي تختلف من فرد لآخر (الفروق الفردية) ، ومن وقت لآخر ومن مكان لآخر . وتساعد تلك المهارات في تكوين الشخصية ونمط القيادة وأسلوب التفكير والسلوك الفردي والجماعي والتنظيمي داخل العمل .

أساسيات المهارات الذاتية للفرد :

- 1- واجبات الفرد وحقوق الفرد .
- 2- المهارات الثلاث للفرد (البدوية والعقلية والقلبية) .
- 3- المبادئ الذاتية للفرد .
- 4- تكوين الاتجاهات .
- 5- العوامل المؤثرة في الاتجاهات .
- 6- علاقة العاطفة بالشعور الذاتي .
- 7- الذات وقوة الفكر الإنساني .
- 8- تفسيرات قوة الفكر .
- 9- تأثير الفكر على قوانين العقل الباطن .
- 10- أسباب التفكير السلبي للذات البشرية .
- 11- نتائج التفكير السلبي .
- 12- وسائل التفكير الايجابي للذات .
- 13- قواعد التفكير الإيجابي .
- 14- استراتيجيات التفكير الإيجابي .

- 15- قياس المبدأ الذاتي .
- 16- قياس التفضيل الإداري .
- 17- قياس القدرات الذاتية الإدارية .
- 18- حالات الذات للفرد .
- 19- مبدأ التكيف مع المتغيرات البيئية .
- 20- مبدأ الإيمان بالله سبحانه وتعالى .

1. واجبات الفرد الإنسان :

- 1- تجاه الله سبحانه وتعالى (الإيمان بالله والأديان السماوي) .
- 2- تجاه الأسرة (الوالدين - الزوجة - الأبناء - الأحفاد) .
- 3- تجاه المجتمع (الدولة - الحكومة - القوانين - العدالة - المساواة) .
- 4- تجاه البيئة المحيطة (الثقافة - التكنولوجيا - العلمية - الاجتماعية ...)
- 5- تجاه الذات (إن لبدنك عليك حقاً) الروح والعقل والجسد والصحة .
- 6- تجاه الطفولة (الإشراف والمتابعة والتوجيه والرقابة) .
- 7- تجاه المحتاجين والفقراء وذوي الحاجات الخاصة .
- 8- تجاه العمل والإنتاجية والإبداع والتميز .

2. المهارات الثلاثة للفرد :

يوجد للفرق 3 أنواع من المهارات وهي :

- أ- المهارات العقلية Head Skills .
- ب- المهارات القلبية Heart Skills .
- ج- المهارات اليدوية Hand Skills .

ويحتاج التميز الإداري إلى ضرورة تطوير وتنمية المهارات الثلاث بصفة دورية .

3. المبادئ الذاتية للفرد :

1- الذات الشخصية – الذات الاجتماعية – الذات القيادية .

2- المبدأ الحقيقي للذات :

- كيف أرى نفسي ؟

- كيف يراني الآخرون ؟

3- المبدأ المثالي للذات :

- كيف أود أن أرى نفسي ؟

- كيف أود أن يراني الآخرون ؟

ما هو الفرق بين (2) و (3) أسلوب سد الفجوة ؟

4- الإنسان المستقل :

- التركيز على المصالح الذاتية الشخصية .

- السلوك الفردي .

- الأنانية .

- ردود الفعل .

- بدون مبادرات .

5- الإنسان التابع :

- الطاعة .

- النظرة الكلية للأشياء .

- التواصل والعلاقات العامة .

- الاهتمام بالغير .

4. الاتجاهات Attitudes :

1- هي محفظة للدوافع والمشاعر والإدراك .

2- تخدم الاتجاهات الوظائف التالية :

المعرفة - القيمة - المنفعة .

3- تتكون الاتجاهات من :



4- من أسباب الاتجاهات السالبة :

- نقص الحاجات .

- نقص القدرات .

- الفشل في معرفة الاتجاهات .

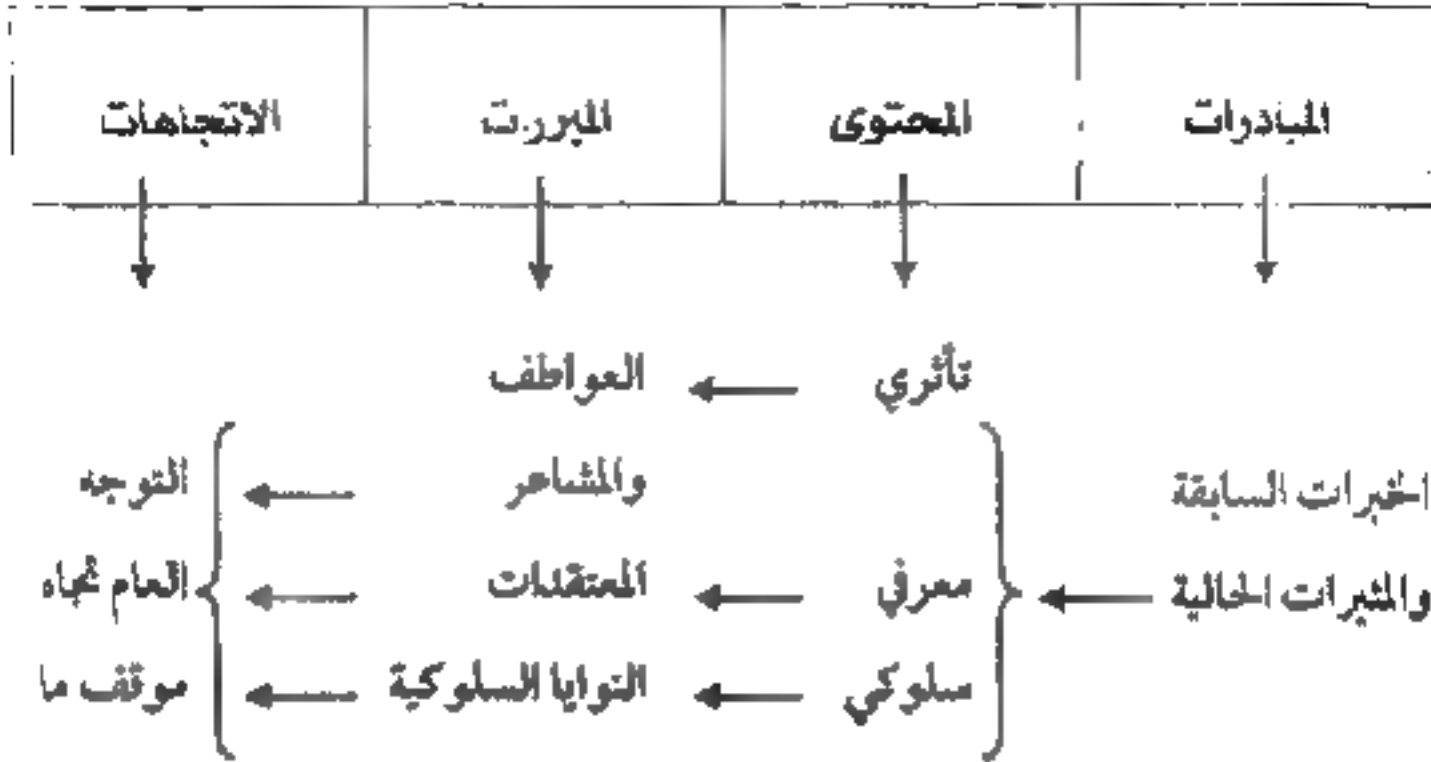
- ضعف الإرادة .

- غياب العقيدة .

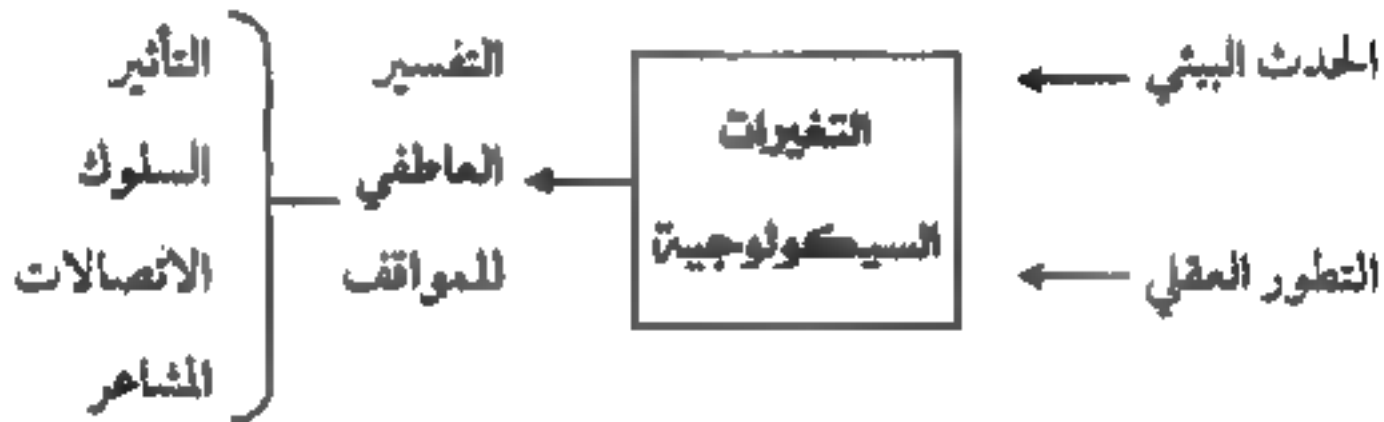
- الفشل في تقدير الموقف .

- صعوبة القياس .

5. العوامل المؤثرة في الاتجاهات:



6. علاقة العاطفة بالشعور الذاتي:



7. الذات وقوة الفكر الإنساني:

- 1- برهجة الفكر .
- 2- ملفات العقل .
- 3- بصنع الفكر استراتيجيات العقل .
- 4- يؤثر الفكر على الذهن والجسد ، والإحساس والسلوك .
- 5- يؤثر الفكر على النتائج والصورة الذهنية والعقل الباطن والتسلسل الذهني .
- 6- يولد الفكر العادات والطاقة والحالة الصحية والحالة النفسية .

7- يؤثر الفكر على الثقة في النفس والتقدير الذاتي .

8- لا يعرف الفكر الزمان أو المكان أو المسافات .

إذن تشمل مصادر الفكر:

الذات - الوالدين - الأسرة - التعليم - الزملاء - المجتمع - الثقافة
- الإعلام - الخبرات السابقة .

8. تفسيرات قوة الفكر:

1- الفكر الذهن الاتجاهات السالبة والموجبة .

2- العقل الجسد علاقة تبادلية .

3- يؤثر الفكر على الأحاسيس كالخوف والثقة .

4- يؤثر الفكر على سلوك الفرد :

- السلوك الهجومي .

- السلوك الإيجابي .

- السلوك السلبي .

- السلوك الدفاعي .

5- يؤثر الفكر على الصورة الذاتية للفرد .

6- يؤثر الفكر أيضًا على التقدير الذاتي للفرد (أي إحساس الشخص عن نفسه ورأيه في نفسه وسمعته مع نفسه) :

أ- التقبل الذاتي .

ب- القيمة الذاتية .

ج- الحب الذاتي .

7- تأثير الفكر على الثقة في النفس .

8- تأثير الفكر على الحالة النفسية للفرد .

9- الفكر يولد العادات .

9. تأثير المفكر على قوانين العقل الباطن:

1- قانون التوقع . (التنبؤات والسيناريوهات) ماذا لو ؟

2- قانون الاعتقاد (المقيدة والقيم) .

3- قانون السبب والنتيجة . (تفسير علاقة السببية) .

4- قانون التفكير المتساوي . (البعد عن التحيز) .

5- قانون الانجذاب (الجذب والطرْد) .

6- قانون الاتعكاس .

7- قانون المراسلات : (بؤثر العالم الداخلي للفرد على العالم الخارجي) .

8- قانون نشاط العقل الباطن .

تستخدم هذه القوانين في الفعل ورد الفعل والسلوك الإداري في الحياة العملية . إذن يقوم التمييز الإداري على فهم القوانين السابقة وتفعيل العقل العربي واحترام حقوق العاملين والرؤساء والرؤسين والعملاء والمجتمع .

المراجع الإضافية

- 1- Walton, M. (1990) **Deming Management at work**, G. P. Patranis, N. Y.
- 2- Juran J. M. (1994) **Managerial break through**, McGraw – Hill, Ny., Ny.
- 3- فريد النجار (2005) **الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية – بيت الإدارة – مصر الجديدة – القاهرة .**
- 4- فريد النجار (2009) **إدارة الجودة الشاملة والإنتاجية والتخطيط التكنولوجي للتميز والريادة والتفوق ، الدار الجامعية ، الاسكندرية .**
- 5- فريد النجار (2014) **الإدارة الاستراتيجية وصناع المستقبل ، منشأة المعارف ، الاسكندرية .**
- 6- فريد النجار (2014) **التسويق الأخضر للتنمية المستدامة ، منشأة المعارف ، الاسكندرية .**
- 7- MacInnes, Richard (2002) **The lean In resprise Memory, Jogger.**
- 8- Dage, Julian (2003), **Implementing lean manufacturing Techniques.**
- 9- Torge A. (2013) **Quality Function Deployment, House of Quality for strategic Planning of computer security, An International Journal of combinatorial optimization problems and informatics Vol.4, No.1, Jan 2013.**

- 10- Per Jensten, Kiaus Solberg (2013), The Relationship between Strategic Planning & Company Performance, journal of intelligence studies in business (2013)

تم بحمد الله

ماذا تعرف عن المؤلف

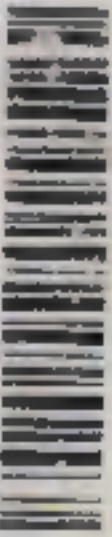


الدكتور فريد النجار استشاري مستقل في إدارة الأعمال،
عمل كبير مستشاري البنك الدولي وجامعة الدول العربية،
قام بالتدريس في جامعات أمريكا ودول الخليج العربي والجامعات المصرية،
قام بتدريب مليون مدير في الإدارة العليا والإدارات التنفيذية بالشركات والحكومة،
قام بالإشراف العلمي على درجات الدكتوراه والماجستير بالجامعات المصرية والأجنبية
والعربية، وشارك في مراجعة خطط التخطيط الاستراتيجي والجودة للجامعة الأمريكية
بالقاهرة وجامعة حلوان وجامعة الزقازيق وجامعة دمنهور.
أول من قام بتأليف مراجع علمية في الإدارة الاستشارية والتخطيط الاستراتيجي
والتسويق الأخضر والإدارة الحكومية والاقتصاد الرقمي والإدارة المالية
والاستثمار القياسي وإدارة المشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم، وله مائة مؤلف أخرى.
ويقوم الدكتور النجار الآن بالتدريس بكلية تجارة بنها التي عمل بها رئيسا لقسم
إدارة الأعمال ووكيلا لكلية للبحوث والدراسات العليا منذ 1981.

الكتب الجديدة في 2014

- 1- إدارة العلوم والتكنولوجيا.
- 2- إدارة التسويق القياسي.
- 3- التسويق الأخضر للتنمية المستدامة.
- 4- إدارة رأس المال البشري بالموهبة والإبداع.
- 5- إدارة الحكومات المركزية والمحافظة.
- 6- إدارة الحكومات باستراتيجيات البقاء والاستمرارية.
- 7- التنسيق الإداري بالحكومة والقطاع الخاص.
- 8- التميز والتفوق المؤسسي.
- 9- الإدارة الاستشرافية وصناع المستقبل.
- 10- إدارة المستشفيات والرعاية الصحية : كروت الأداء المتوازن والمعايير الدولية للاعتماد.
- 11- إدارة المنظمات المتخصصة : مدخل المقارنات التطويرية.
- 12- إدارة سلاسل التوريد واللوجستيات.
- 13- الإدارة الاستراتيجية للتمويل والاستثمار.

Bibliothèque Alexandrine

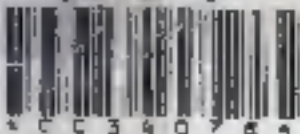


1240168

دار الفكر العربي

دار الفكر العربي

Price



التميز والتفوق المؤسسي